



Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen Red Carpet -festarilla -opas vapaaehtoiskoordinaattorille

Ella Ruohonen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen
Red Carpet -festarilla
-opas vapaaehtoiskoordinaattorille**

Ella Ruohonen
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Ella Ruohonen

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen Red Carpet -festareilla -opas vapaaehtoiskoordinaattorille

Vuosi	2020	Sivumäärä	58
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoistoiminta festivaaleilla. Työn tavoitteena oli luoda opas vapaaehtoistoiminnasta Red Carpet -festarin henkilökunnalle. Työn tarkoitus oli koota teorialähteistä ja kyselyn tuloksista opas vapaaehtoistoimintaan seuraaville toiminnasta vastaaville työntekijöille, peilaten omaa harjoittelukokemusta vapaaehtoisvastaavana Red Carpet -festarilla 2019. Tarve oppaalle syntyi suorittamani harjoittelun jälkeen toimeksiantajani ehdotuksesta.

Työssä avattiin käsitteet tapahtuma ja vapaaehtoistoiminta sekä käsiteltiin tapahtuman järjestämistä ja tapahtuman henkilökuntaa kulttuuritapahtumiin ja festivaaleihin keskittyen. Lisäksi avattiin vapaaehtoisten henkilöstöhallintoa festivaaleissa koskevat käsitteet rekrytointi, perehdyttäminen, johtaminen ja palautteenanto ja tarkasteltiin näiden merkitystä onnistuneen tapahtuman ja toiminnan kannalta.

Tutkimusaineistoa kerättiin sähköisellä kyselyllä tapahtumassa jo mukana olleilta vapaaehtoisilta. Kyselyllä pyrittiin selvittämään vapaaehtoisten kokemuksia festivaalin toiminnasta tähän mennessä, heidän motivaatiota osallistumiseen sekä heidän toiveita tai palautteita tapahtuman kehittämistä varten. Tuloksista huomattiin, että vapaaehtoiset ovat olleet melko tyytyväisiä toimintaan, tyytyväisyys on kasvanut ja toiminta kehittynyt kolmen vuoden aikana. Yhteisöllisyyden merkitys ja tarve nousi esiin kyselyn tuloksista ja sen kehittäminen huomioitiin oppaassa. Kyselyn tulokset tukivat hyvin teoriaa ja vastauksia käytettiin apuna oppaan luomisessa.

Toimeksiantaja sai käyttöönsä tavoitteen mukaisesti valmiin oppaan, jota he voivat tarvittaessa muokata ja kehittää edelleen toiminnan kehityksen mukaan. Oppaan avulla on helppo hahmottaa mitä vapaaehtoistoiminnasta vastaavan on tehtävä ja otettava huomioon ennen festivaalia, sen aikana ja sen jälkeen.

Ella Ruohonen

Developing Voluntary Work in Red Carpet Festival: Guide to Volunteer Coordinator

Year 2020

Pages

58

The subject of this thesis is voluntary work in festivals. The objective was to develop a guide on voluntary work in festivals to the commissioner, Red Carpet Film Festival's staff. The purpose was to make a clear guide using the knowledge of the theory and the results of the research and mirror them to the author's trainee experience as a voluntary coordinator in Red Carpet Film Festival 2019. Idea to this subject came from Red Carpet after I had done my trainee in the festival as a voluntary coordinator.

The theoretical framework covers the concepts of event and voluntary work and reviews event organising and event staff from the point of view of festivals and cultural events. Also the concepts human resource management, recruitment, introduction, management and feedback were unlocked and the meaning of these clarified for a successful event and voluntary work.

The research material was collected with a survey. The survey was sent to the volunteers who had already been part of the Red Carpet Film Festival. The objective was to research how the volunteers had experienced the activity so far, what motivates them to participate and if there was something to develop. The main results were that the volunteers were quite happy with the activity so far and that it had been developed in the past three years. The meaning of community came up and that was considered in the guide. The results were in line with the theory and were utilized in making the guide.

The organization got a ready guide in which it can do modify and develop in the future if necessary. With the guide it is easy to see what you need to do and consider before the event, during it and after the event.

Keywords: events, festivals, human resource management, volunteers, voluntary work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Toimeksiantajan esittely	7
3	Festivaalitapahtuman järjestäminen	8
3.1	Tapahtuman määrittely	8
3.2	Festivaalit ja kulttuuritapahtumat	10
3.3	Tapahtuman järjestäminen	11
3.4	Tapahtuman henkilökunta	14
4	Vapaaehtoisten henkilöstöhallinto tapahtumissa	15
4.1	Vapaaehtoistoiminta	15
4.2	Vapaaehtoistoiminta festivaaleilla ja kulttuuritapahtumissa.....	17
4.3	Vapaaehtoisten rekrytointi	18
4.4	Vapaaehtoisten perehdyttäminen	19
4.5	Vapaaehtoisten johto ja palautteen antaminen	20
5	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus	22
5.1	Kysely	22
5.2	Toteutus	24
6	Tulokset ja tulosten tarkastelu	26
7	Vapaaehtoiskoordinaattorin oppaan tekeminen	30
8	Johtopäätökset.....	31
	Lähteet	34
	Kuviot	37
	Taulukot	37
	Liitteet.....	38

1 Johdanto

Vapaaehtoiset ovat merkittävä sidosryhmä festivaalien toteutuksessa ja kävijäkokemuksen luomisessa niin taloudellisesti kuin sosiaalisesti. (Silvanto, S. 2016, 96). Vapaaehtoisten perehdyttäminen voi alkuun viedä aikaa ja tuoda kuluja, mutta se on järjestettävä huolella sillä vapaaehtoiset ovat liian arvokkaita hukattavaksi perehdytyksen puutteen vuoksi. Organisaation vastuulla on vapaaehtoisen hyvä kokemus ja jatkuvuuden takaaminen. Kulttuuritapahtumia tekevät ihmiset ansaitsevat hyvää ja tehokasta johtamista. (Iso-Aho & Juhola 2012, 11,14.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistoimintaa ja työ tehtiin toimeksiantona Red Carpet-festarille. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda opas festivaalin vapaaehtoistoiminnasta tapahtuman koordinaattorille. Suoritin harjoittelun Red Carpetissa kesällä 2019 vapaaehtoiskoordinaattorin roolissa jolloin syntyi tarve koota yhteen vapaaehtoistoiminnan työtehtävät. Näin päätettiin koota opas vapaaehtoiskoordinaattorille, jonka avulla tehostettaisiin ja sujuvoitettaisiin työskentelyä hektisessä ympäristössä. Vapaaehtoiskoordinaattorin rooli vaihtuu tiheään, joten opas toimisi pohjana toimintatavoista seuraaville henkilölle. Opas koostettiin teorian ja kyselyn vastauksia hyödyntäen ja omaa harjoittelukokemusta peilaten informatiiviseksi ja tiiviiksi oppaaksi.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä avataan oppaaseen tarvittavia osa-alueita. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, jonka toteutin Red Carpetissa vapaaehtoisina toimineille henkilöille verkkokyselynä. Tavoite oli selvittää vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä sekä festivaalin vapaaehtoistoiminnan toimivuutta. Kyselyn tuloksista saatiin paljon tietoa toiminnan eri vaiheiden sujuvuudesta ja tyytyväisyydestä festivaalia kohtaan. Näitä tuloksia hyödynnettiin vapaaehtoiskoordinaattorille kootussa laaditussa vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.

Työ alkaa toimeksiantajayrityksen esittelyllä. Seuraavaksi siirrytään teoriaosuuteen ja määritellään tapahtuma, keskittyen kulttuuritapahtumiin ja festivaaleihin sekä käsitellään festiivaltapahtuman järjestämistä ja festivaalin henkilökuntaa. Neljännessä pääluvussa käsitellään vapaaehtoistoimintaa ja sen henkilöstöhallintoa tapahtuma-alalla. Viidennessä pääluvussa kerrotaan käytetystä tutkimusmenetelmästä, sen toteutuksesta ja tuloksista. Lopuksi tarkastellaan oppaan rakentamista ja johtopäätöksissä arvioidaan vielä tuloksia, tutkimuksen luotettavuutta ja oppaan onnistumista.

2 Toimeksiantajan esittely

Red Carpet -festari on kotimaista elokuvaa juhlistava elokuvafestivaali, joka järjestetään kerran vuodessa elo-syyskuun vaihteessa Hyvinkäällä. Festivaalin ohjelmaan kuuluu muun muassa kotimaisia elokuvia, tekijätapaamisia, musiikkia ja kaupunkitapahtumia. Festivaalin on perustanut Hyvinkäältä kotoisin oleva näyttelijä Antti Luusuaniemi, joka toimii myös festivaalin taiteellisena johtajana. (Red Carpet 2020.) Red Carpet valittiin vuoden 2019 tapahtumaksi Sponsorointi ja Tapahtumat Awards 2020 -palkintogaalassa ja festivaalin mainoselokuva ”Carpet Service” parhaaksi mainoselokuvaksi Yhteiskunnallinen- ja kulttuurisarjassa suomalaisen mainoselokuvan Voitto -gaalassa 2020. (Red Carpet 2020; Red Carpet Uutiset 2020.)

Festivaali järjestettiin kolmatta kertaa elokuussa 2019, jolloin kävijöitä oli yhteensä 17 500. Elokuvissa kävi 4800, konserteissa ennätyselliset 9 900 ja oheistapahtumissa 2800 henkilöä. Vuonna 2019 elokuvia näytettiin festivaalilla yhteensä 52 näytöstä neljässä eri teatterissa. Perjantain ja lauantain konsertit tekivät kävijäennätyksen ja lauantai oli ensimmäistä kertaa loppuunmyyty. (Red Carpet Historia 2019.)

Festivaalilla järjestettiin myös Red Carpet Pro-ammattilaispäivä näyttelijöille ja Gaala, jossa vuosittain vaihtuva jury palkitsee elokuva-alan osajia ja vaikuttajia Red Carpet -tunnustuspalkinnoilla. Vuodesta 2018 lähtien kaksi juryn valitsemaa näyttelijää tai elokuva-alan ammattilaista ovat saaneet tähtilaatat tähtiraitille Hyvinkään kirjastonaukiolle. Tähän mennessä tähtilaatan ovat saaneet Vesa-Matti Loiri, Outi Mäenpää, Laura Birn sekä Krista Kosonen. (Red Carpet Historia 2019.)

Red Carpet ohjelmaa järjestetään myös festivaaliviikonlopun ulkopuolella; Esimerkiksi Hyvinkään kauppakeskus Willassa on järjestetty ennen festivaalia leffailtoja sekä Actors Studio -tuokioita, joissa tapahtuman perustaja haastattelee näyttelijöitä. Heinäkuussa järjestettiin elokuvanteosta kiinnostuneille 16-20 -vuotiaille nuorille elokuvaworkshop Vieremällä, jossa ammattilaisten opastuksella tuotettiin kaksi lyhytelokuvaa, jotka esitettiin festivaalin elokuvaohjelmistossa. Lisäksi hyvinkääläiset toimijat tuottivat elokuvakilpailuja ja -kurseja lapsille ja vanhemmille, joiden tuotoksia nähtiin ohjelmistossa. (Red Carpet Historia 2019.)

Festivaalin järjestämisessä apuna on myös vapaaehtoisia, jotka toimivat apuna tapahtuman aikana esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä, kuten lipunmyynnissä, elokuvateattereissa, panttipisteillä, henkilökunnan taukotilassa, infotiskillä ja narikassa. Vapaaehtoiset työskentelivät festivaalilla keskimäärin 12-18 tuntia kahden päivän aikana. Heille tarjottiin työpäivän aikana lämmin ruoka sekä taukotilan välipalatarjoilut. Lisäksi vapaaehtoisten etuihin kuuluivat työ-

paita, työtodistus sekä mahdollisuus katsoa elokuvia vapaa-ajallaan mikäli näytöksissä oli tilaa tai osallistua konsertteihin. (Red Carpet Vapaaehtoisuus 2019.)

3 Festivaalitapahtuman järjestäminen

Tapahtumat ovat pitkään olleet tärkeässä roolissa ihmisten elämässä ja aina on löydetty pienikin syy juhlia ja poiketa arjesta. Tapahtuman asiakas tai vieras saa mahdollisuuden vapaa-aikaan, sosiaaliseen ja kulttuurilliseen kokemukseen normaalien arkitoimintojen ja -päivien ulkopuolella. (Shone & Parry 2018, 3-4.) Suomalaisista suurin osa käy festivaaleilla tai kulttuuritapahtumissa. Festivaaleja on ja on ollut läpi historian kaikissa maanosissa. Tarve yhteiselle juhlalle ja lumoutumiselle on joka paikassa. (Silvanto, S. 2016, 8-10.)

Festivaaleja järjestettiin Rooman valtakunnassa valtion sponsoroimina ja jo antiikin Kreikassa 500 -luvulla eKr. Kuten nykyäänkin, myös silloin järjestelyihin kuuluivat suunnittelu, organisointi, johtaminen ja kontrollointi. Nykyaikaisten musiikkijuhlien alku sijoittuu renessanssin aikakaudelle ja juontaa juurensa kirkkomusiikista. Suomeen festivaalit saapuivat Kansanvalistusseuran sihteeri A.A Granfeltin mukana vuonna 1880. Hän alkoi järjestää Jyväskylään musiikkilista juhlakokousta kesälle 1881. Savonlinnan oopperajuhlat toteutuivat vuonna 1912 ensimmäisen kerran. (Kauhanen, Juurakko & Kauhanen 2002, 14-16.)

Vapaaehtoistoiminta on tärkeä osa koko tapahtuman suunnittelua ja järjestämistä. Ymmärtääkseen paremmin vapaaehtoistoiminnan roolia festivaaleilla, käsitellään tässä pääluvussa tapahtumaa, tarkemmin kulttuuritapahtumia ja festivaaleja, ja niiden järjestämistä sekä tapahtuman henkilökuntaa.

3.1 Tapahtuman määrittely

Tapahtumalle on määritelmiä yhtä monta kuin on aihetta koskevaa kirjaa. Suurin osa kirjoittajista kuitenkin voisi yhtyä siihen, että tapahtuma on tavallisesti monimutkainen yhteiskunnallinen ponnistus, johon sisältyy suunnittelu kiinteällä aikarajalla ja mukana on usein monta sidosryhmää. (Van Der Wagen 2007, 5.) Hanna Iiskola-Kesonen (2004, 16) kuvailee tapahtumia palvelutuotteiksi; aineettomiksi palveluiksi, joista jää osallistujalle hänen oma kokemuksensa.

Tapahtumatuote on paketti palveluita ja tavaroita. Tämä tarkoittaa ensisijaisesti tapahtuman ohjelmaa, mutta sisältää myös ruoan, palvelun, kuljetukset, tapahtumapaikan ja -ympäristön sekä kauppatarvikkeita. Se on yhdistelmä toimintoja, jotka toimivat työkaluina tapahtuman tavoitteiden saavuttamiseksi ja asiakkaiden tarpeiden tyydyttämiseksi. (Van Der Wagen 2007, 7.)

On lukematon määrä tapoja luokitella erilaisia tapahtumia. Vallo ja Häyrinen (2016, 76) luokittelevat tapahtumat asia- ja viihdetapahtumiin sekä niiden yhdistelmiin. Shone & Parry (2018, 4) jakavat tapahtumat yritys-, kulttuuri- ja vapaa-ajan tapahtumiin sekä neljäntenä henkilökohtaisiin tapahtumiin, kuten häät tai syntymäpäiväjuhlat. Van der Wagen ja White (2014, 5) kertovat tapahtumia jaettavan monesti business-, urheilu-, ja kulttuuritapahtumiin, vaikkakin toteavat, että urheilu voitaisiin laskea myös kulttuuritapahtuman alle, mutta se on helpompaa pitää erillisenä. Tapahtumat voidaan jakaa myös osallistujamäärän tai järjestäjän tavoitteiden mukaan, tuottaviin ja tuottoa tavoittelemattomiin tapahtumiin tai kaikille avoimiin ja yksityisiin tapahtumiin (Van Der Wagen & White 2014, 5). Evento Awards -tapahtumamarkkinointikilpailussa, tapahtumat jaetaan neljään eri sarjaan; yritystapahtuma, kuluttajatapahtuma, henkilöstötapahtuma sekä lanseeraukset ja promootiot (Vallo & Häyrinen 2016, 75).

Jokaisella tapahtumalla on tarkoitus ja jotta tapahtuma olisi onnistunut, on tarkoituksen miettiminen tärkeää. (Van Der Wagen 2010, 25). Tavoitteita tapahtumalle voivat olla esimerkiksi uuden oppiminen, uusiin henkilöihin tutustuminen, tiettyyn osallistujamäärään tähtääminen, lisämyynnin saaminen, kilpailu tai virkistys. Tapahtumalla voidaan myös markkinoida organisaatiota tai tuotetta esimerkiksi järjestämällä tutustumiskäynti, tuotelanseeraus, luento, matka tai messut. (Vallo & Häyrinen 2016, 41; Liskola-Kesonen 2004, 76.)

Tapahtumat vaikuttavat sekä positiivisesti että negatiivisesti muun muassa yhteiskuntaan, ympäristöön ja talouteen. Positiivinen taloudellinen vaikutus on esimerkiksi turismin lisääntyminen, joka vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen. Musiikkifestivaalilla sosiaalisesta näkökulmasta negatiivinen vaikutus voi olla esimerkiksi alkoholin vaikutuksen alaisena käyttäytyminen. Ympäristön näkökulmasta haitallisia vaikutuksia voivat olla esimerkiksi roskaaminen ja meteli. Valtion virastot kuitenkin tukevat ja rahoittavat tapahtumia niiden positiivisten vaikutusten vuoksi. (Wagen & White 2010, 13-14.)

Tapahtuman peruspalvelupaketti muodostuu sen ydinpalvelusta, eli olemassaolon syystä sekä tuki- ja lisäpalveluista. Esimerkiksi rockfestivaaleilla tapahtuman ydin on musiikki, tukipalvelu muun muassa lipunmyynti ja lisäpalveluna toimivat ravintolapalvelut. (Liskola-Kesonen 2004, 16.) Peruspalvelupaketin lisäksi tulee kuitenkin miettiä tapahtuman palveluajatus eli kysymyksiä mitä, miksi, kenelle ja kuinka. On hyvä laatia huolellisesti mietitty palveluajatus kirjallisesti; mitä tapahtuma tarjoaa, miksi se järjestetään, kenelle se tehdään ja kuinka se toteutetaan. Tällöin sillä viestitään järjestäjien asenteesta ja suunnitelmallisuudesta ja sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi henkilökunnan perehdyttämisessä. (Liskola-Kesonen 2004, 18-19.)

3.2 Festivaalit ja kulttuuritapahtumat

Usein kulttuuritoiminnasta puhuttaessa tarkoitetaan eri taiteenlajeja kuten musiikkia, teatteria, tanssia, taideteollisuutta, kirjallisuutta, elokuvaa, sovelluksia, rakennus-, kuva- ja valokuvataidetta. Kulttuuritoiminnaksi luokitellaan myös urheilu ja liikunta, kirjastopalvelut, kotiseututyö sekä juhlat ja tapahtumat. Matkailu liittyy kulttuuritoimintaan myös niin, että tapahtumilla houkutellaan usein matkailijoita kuntiin ja käyttämään kunnan palveluita. (Kauhanen ym. 2002, 11.)

Festivaalien suosion ja määrän kasvaessa ne vastaavat yhä suuremmasta osasta kulttuurintuotantoa, osallistumista, tarjontaa ja taloutta. Kehityksen seurauksena myös julkisen vallan ja päättäjien kiinnostus festivaaleja kohtaan on kohonnut politiikan eri sektoreilla niin kuntien kuin valtion tasolla. He odottavatkin festivaalien julkisen tukemisen vastineeksi hyötyjä, esimerkiksi paikkakuntien elävöittämistä ja kansalaisten hyvinvoinnin lisäämistä. (Silvanto 2016, 158.) Festivaalin järjestävänä tahona toimii usein yhdistys, vaikka kaupallisten toimijoidenkin määrä on nousussa. Rahoitusta saadaan niin yksityiseltä kuin julkiseltakin sektorilta. (Silvanto 2016, 160.)

Festivaali käsitteenä on tapahtumaa rajatumpi; festivaalin on muodostettava kokonaisuus useasta ohjelmaosasta, jotka liittyvät toisiinsa ajallisesti: esimerkiksi tietyllä aikavälillä, teemaattisesti; kuten taiteen lajin kautta sekä fyysisesti; tapahtumapaikkojen tulee sijaita suhteellisen lähellä toisiaan. Yleensä festivaalit myös järjestetään säännöllisesti kuten vuosittain. Tarkat määritelmät ovat kuitenkin alkaneet pikkuhiljaa laajentua ja festivaalit järjestävät ohjelmaa sesonkiaikansa ulkopuolella ja muilla paikkakunnilla. (Silvanto 2016, 8.)

Finland Festivals ry, johon kuuluu merkittävä osa (noin 80) alan keskeisiä tapahtumia, toimii festivaalien edunvalvojana Suomessa. Heidän tilastojaan mukaan vuonna 2019 kuten monena aiempanakin vuonna Pori Jazz on ollut kävijämäärältään Suomen suurin festivaali. Pori Jazz-eilla vieraili 349 518 kävijää kesällä 2019. Suurin festivaali myytyjen lippujen perusteella on Turun Ruisrock. (Finland Festivals 2019.)

Monipuolistamalla ja täydentämällä tarjontaansa, festivaalit edistävät kansalaisten kulttuuriosallistumista, voivat antaa mahdollisuuksia uusille kyvyille kokeilla siipiään sekä antavat näkyvyyttä taiteilijoille ja monipuolistavat heidän työ- ja esiintymismahdollisuuksiaan. Festivaaleilla on tärkeä tehtävä myös taiteenalojen kehityksessä. Ne toimivat verkostoitumisen, uudistumisen ja kehittymisen alustoina ja voivat nostaa esiin uusia ilmiöitä, joihin kulttuurin laitokset reagoivat hitaammin. (Silvanto 2016, 160-161.)

Esimerkiksi elokuvafestivaalit tuovat valikoimiin yleensä erilaisia, keskustelua herättäviä ja filmijuhlilla palkittujakin elokuvia, joilla ei ole kaupallista potentiaalia. Usein festivaalit tarjoavat ainoan mahdollisuuden näiden elokuvien näkemiseen. Elokuvafestivaaleilla on elokuva-

en kautta merkitystä uusien kokemusten antajina, asenteiden muokkaajana sekä ennakkoluulojen poistajina. Ne kertovat mitä maailmalla tapahtuu, esittelevät uusia elokuvailmiöitä, tekijöitä ja maita sekä kulttuurivirtauksia. (Silvanto 2007, 68.) ” Elokuvafestivaalin tarkoitus on näyttää yleisölle, että elokuvia tehdään muuallakin kuin Yhdysvalloissa ja että mielenkiintoisia elokuvia löytyy kaikista Euroopan kolkista ja ylipäättään mistäpäin maailmaa tahansa. Festivaalin tehtävä on innostaa yleisöä elokuvien ihmeelliseen maailmaan ja tarjota oheishjelman, kuten seminaarien ja ohjaajavierailujen kautta myös uusia näkökulmia elokuvaan sekä niiden tekemiseen, katsomiseen ja arvosteluun.” kiteyttävät Espoo Cinén toiminnanjohtaja Jenni Ukkonen ja festivaali johtaja Timo Kuismin kirjassa Festivaalien Helsinki (Silvanto 2007, 68.)

Suomessa elokuvafestivaalien tarjonta vastaa yleisön tarpeita kaupallisen levityksen yksipuolistuessa. Muihin Pohjoismaiden pääkaupunkeihin verrattuna Helsingissä on vähän elokuvateattereita. Vuoden 2006 lopulla pääkaupunkiseudun elokuvatarjonta keskittyi kahteen Finnikin hallinnoimaan teatteriin, Kinopalatsiin ja Tennispalatsiin. (Silvanto 2007, 68-69.) Suurin elokuvafestivaali Suomessa on 1980 -luvun lopulla perustettu pienenä viikonlopputapahtumana alkanut Rakkautta ja Anarkiaa -elokuvafestivaali Helsingissä (Silvanto 2007, 68). Festivaali houkutteli syyskuussa 2019 yli 57 000 kävijää 11 päivän aikana (Rakkautta ja Anarkiaa, Uutiset 2020). Elokuvasäätiön festivaalituen piiriin kuuluvia muita valtakunnallisesti merkittäviä elokuvafestivaaleja ovat Rakkautta ja Anarkiaa -festivaalin lisäksi: Sodankylän elokuvajuhlat, Tampereen kansainväliset elokuvajuhlat, Night Visions -festivaali, Espoo Ciné International Film Festival, DocPoint -Helsingin dokumenttielokuvafestivaali ja Oulun kansainvälinen lasten- ja nuortenelokuvien festivaali. Muita suomessa järjestettäviä elokuvafestivaaleja sivustolla on listattu 35 kappaletta, mukaan luettuna Red Carpet -Festari. (Suomen Elokuvasäätiö 2020.)

Kulttuuritapahtumat ovat hyvin riippuvaisia vapaaehtoistyöntekijöistä, jotka turvaavat monipuolisen suomalaisen kulttuuritarjonnan (Iso-Aho & Soini 2012, 25). Vapaaehtoiset ovat tärkeä sidosryhmä festivaalien toteutuksessa ja kävijäkokemuksen luomisessa. (Silvanto 2016, 96.)

3.3 Tapahtuman järjestäminen

Vallon ja Häyrisen (2016, 121-127) mukaan onnistunut tapahtuma koostuu kahdesta kolmiosta; strategisesta ja operatiivisesta. Kummatkin kolmiot sisältävät kolme kysymystä joihin on osattava vastata ennen kuin alkaa suunnitella tapahtumaa. Strategisen kolmion kysymykset ovat: Miksi järjestetään? Kenelle järjestetään? Mitä ja missä järjestetään? Operatiivisen kolmion kysymykset ovat: Miten tapahtuma järjestetään? Millainen tapahtuman sisältö on? Kuka tai ketkä ovat vastuussa?

Tapahtumatuotanto voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tapahtuman sisällön tuotanto, joka käsittää strategisen suunnittelun, teeman, punaisen langan, palvelut ja tuotteet, visuaalisen ilmeen ja palvelupolun. Tekninen tuotanto, joka sisältää tapahtumapaikan valinnan ja

sen suunnittelun, ympäristösuunnittelun, tekniikan, luvat, rakentamisen, purkamisen ja aikatauluttamisen. Kolmanneksi kaupalliseen tuotantoon sisältyvät; budjetointi, mittarit, kohde-ryhmät ja segmentointi, verkkosivut, kutsut, sosiaalinen media, yhteistyökumppanuudet ja sponsoriyhteistyöt. (Vallo & Häyrinen 2016, 192-193.)

Tapahtumaprosessi on kolmivaiheinen; suunnitteluvaihe on ensimmäinen ja huomattavasti pisin vaihe. Sen aikana ideoidaan, tarkistetaan vaihtoehdot ja tehdään päätökset. Sitä seuraa nopea toteutusvaihe, joka koostuu itse tapahtumasta, sen rakentamisesta ja purkamisesta. Viimeinen vaihe on jälkimarkkinointi, joka koostuu kiitoksista, palautteenkeräämisistä, yhteenvedosta, materiaalien toimituksista ja yhteydenottopyyntöjen hoitamisesta. Tapahtuman esiin tuomista on hyvä jatkaa sosiaalisessa mediassa myös sen päätyttyä. (Vallo & Häyrinen 2016, 189.)

Suunnitteluvaiheessa ensin on idea, joka täytyy jalostaa konkreettisiksi tavoitteiksi. (Iiskola-Kesonen 2004, 8-9). Myös Vallo ja Häyrinen (2016, 59-60, 132) puhuvat tapahtuman tavoitteen määrittelemisen tärkeydestä. Heidän mukaansa tavoitteiden tulisi ohjata suunnittelua ja tuloksia tulisi mitata tavoitteiden pohjalta. Tavoitteiden määrittely ja suunnittelu ovat tärkeitä ja suunnittelu tulee tehdä huolellisesti ja siihen on käytettävä tarpeeksi aikaa päästäkseen tavoitteisiin. Hyvällä suunnittelulla säästetään aikaa ja parannetaan toiminnan tehokkuutta. Suunnitelmasta käy tavoitteiden lisäksi ilmi strategia, budjetti, alustava toteutusaikataulu ja organisaatio, kuka mitäkin asiaa toteuttaa.

Konseptin soveltuvuutta ja riskejä on hyvä arvioida aikaisessa vaiheessa. Huomioon kannattaa ottaa myös kilpailutilanne; ketkä ovat tapahtumasi kilpailijoita ja kuinka erotut niistä. Myös markkinointia ja sen aikatauluttamista on mietittävä ajoissa. Tahdotko myydä lippuja paljon ennakkoon tai kuinka varmistaa, että ihmiset tulevat paikalle? (Wagen & White 2010, 31.)

Lait ja asetukset voivat rajoittaa luovuutta ja on hyvä huomioida sekä tarkistaa yksityiskohtien onnistuminen. Esimerkiksi lähiympäristön naapurit on otettava huomioon mahdollisessa aikataulussa, mikäli suunnitteilla on meteliä. (Wagen & White 2010, 31.) Järjestämistä säätelevät muun muassa kokoontumislaki, pelastuslaki, kuluttajapalveluiden turvallisuutta käsittelevä laki ja terveydensuojelulaki. Poliisilta on haettava lupa yleisötilaisuuden järjestämiseen ja järjestyksenvalvojien tulee olla poliisin hyväksymiä. (Iiskola-Kesonen 2004, 87-90.) Lisäksi on paljon muita mahdollisia lupia, joita voi joutua hakemaan kuten rakennus- toimenpidelupa, elintarvike- ja alkoholiluvat, tekijänoikeuskorvaukset, melu- tai maankäyttöilmoitus ja ympäristösuunnitelma. Lupa-asiat on syytä hoitaa huolella ja apua saa aina viranomaisilta. (Iiskola-Kesonen 2004, 90-96.)

Turvallisuudesta vastaa tapahtuman järjestäjä ja hänen toimintaansa säätelevät turvallisuutta koskevat lait. (Iiskola-Kesonen 2004, 87-90.) Suunnittelun yhteydessä kannattaa pohtia myös tapahtuman riskejä ja uhkia esimerkiksi SWOT- analyysin avulla, johon listataan vahvuudet,

heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Iiskola-Kesonen 2004, 8-10.) Esimerkiksi sää on yleinen ja suuri riskitekijä tapahtumalle (Wagen & White 2010, 31). Keinoja vahinkojen ennaltaehkäisyyn ovat esimerkiksi turvallisuuskoulutus työntekijöille, ensiapupisteet, varoituskyltit, ja vahinkojen raportointi. (Wagen & White 2010, 257-265.)

Tapahtuman miljö on yksi tärkeimmistä tapahtuman piirteistä onnistumisen kannalta. Oikein valittu ja toimiva ympäristö tapahtumalle voi tarkoittaa huikeaa onnistumista kuin taas huono miljö voi koitua syyksi tapahtuman epäonnistumiselle. Hyvin rakennettu ja toimiva ympäristö ei kuitenkaan takaa asiakkaan hyvää kokemusta; onnistuneet ruoka- ja juomavalinnat tai kalliit koristelut ja huomioidut yksityiskohdat voivat kääntää asiakkaan huonon päivän hyväksi tai päinvastoin. (Shone & Parry 2018, 19.)

Toteutusvaiheessa mitataan tapahtumanjohtajan ammattitaitoa. Hänen vastuullaan on huolehtia, että järjestelyt etenevät ja aikataulussa pysytään. Tekijöille on tärkeää luoda hyvä ilmapiiri ja innostava tunnelma, joka auttaa monien ongelmien ratkaisussa. Työntekijät on koulutettava ja perehdytettävä huolellisesti. Kaiken on oltava valmista, kun tapahtuma alkaa. Tapahtuman aikana johtaja kannustaa tekijöitä, tarkkailee onnistumista ja ratkoo mahdollisia ongelmatilanteita. Häntä ei tule kiinnittää mihinkään kiinteään tehtävään tai asiakaspalvelukontaktiksi, vaan hänen tulee luoda rauhallista ja kannustavaa ilmapiiriä ympärillään. On osattava myös erottaa isot ja pienet ongelmat toisistaan; mitkä tehtävät voi delegoida eteenpäin ja mitkä vaikuttavat sujuvuuteen tai osallistujien tyytyväisyyteen. (Iiskola-Kesonen 2004, 11.)

Tapahtuman jälkeen puretaan, siivotaan ja hoidetaan lopputyöt. Lisäksi kerätään palautetta ja kiitetään tekijöitä, sidosryhmiä ja yhteistyökumppaneita. On tärkeää dokumentoida huolellisesti oleelliset tiedot, varsinkin mikäli tavoitteena on järjestää tapahtuma uudelleen. Dokumentointi kannattaa tehdä huolellisesti ja mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen, vaikka tekijät ovat uupuneita, sillä yksityiskohdat unohtuvat helposti ja nopeasti tapahtuman jälkeen. (Iiskola-Kesonen 2004, 12.)

Tapahtuman onnistumisen kannalta asiakkaiden tyytyväisyys on hyvin tärkeää. Tähän vaikuttavat monet asiat tapahtuman sisällön lisäksi kuten viestintä; tiedottaminen, markkinointi ja saavutettavuus; missä ja milloin tapahtuma järjestetään, onko sinne helppo tulla ja käyttää palveluja? On hyvä myös huomioida onko paikalla tarpeeksi opasteita ja onko aikataulu rakennettu asiakasta ajatellen hyvin. Yhtenä tärkeimpänä vaikuttajana ovat vuorovaikutustilanteet tapahtuman henkilökunnan kanssa. Koska suurin osa suomalaisista tapahtumista järjestetään talkootyön voimin, koostuu suuri osa tapahtuman henkilökunnasta vapaaehtoisista. Tapahtuman henkilökunnalla ja vapaaehtoisilla on näin voimakas vaikutus hyvän asiakaspalvelun, eli koko tapahtuman onnistumiselle, jonka vuoksi heidän huolellinen perehdyttämisensä on en-

siarvoisen tärkeää. Kaikkien työntekijöiden tulee olla tietoisia kuinka oma käyttäytyminen vaikuttaa asiakkaan kokemukseen ja koko tapahtumaan. (Iiskola-Kesonen 2004)

3.4 Tapahtuman henkilökunta

Tapahtumien parissa on monenlaisia uramahdollisuuksia. Ne voidaan jakaa karkeasti kahteen kategoriaan: ostajat ja hankkijat. Ostaja on henkilö tai organisaatio, jolla on rahallinen vastuu tapahtuman tuottamisesta ja näin ollen monesti päätösvaltaa esimerkiksi markkinoinnissa ja tapahtumapaikan varauksessa. Hankkijapuoli sisältää esimerkiksi catering-palvelut, tarvikkeet, turvallisuusasiat ja muut palvelut ja tuotteet. (Wagen & White 2010, 15.)

Johtavalla tapahtumatuottajalla on monta nimeä kuten on tehtäviäkin. Hänen tukena on yleensä tiimi, joka kasvaa suuremmaksi tapahtuman lähestyessä. Tapahtuman suunnitteluvaiheessa työntekijöitä voi olla esimerkiksi 12 ja itse tapahtumassa jopa 500. (Wagen & White 2010, 15.) Tapahtumajohtaja työskentelee yhteistyössä monen hankkijan kanssa, kuten turvallisuus-, siivous-, ravintolayritysten, esiintyjien, markkinointi- ja viestintäyritysten, valo- ja ääniyritysten, tapahtumapaikan johtajan, ja henkilöstöfirmojen kanssa. (Wagen & White 2010, 16.)

Tapahtumat projektiluontoisena työskentelykenttänä riskeineen vaativat osaavaa ja tietoista henkilökuntaa (Van Der Wagen & White 2014). Tapahtumissa järjestäjät ja henkilökunta vaihtelevat mahdollisesti suuresti, riippuen tapahtumasta. Yritys voi palkata ammattilaiset, tapahtumatoimiston tai -järjestäjän vastaamaan järjestelyistä. Tämä on kuitenkin kallis vaihtoehto joillekin tapahtumille, minkä vuoksi käytetään paljon vapaaehtoisia. Tapahtumajärjestäjän tulee pohtia mitä tehtäviä voidaan hoitaa vapaaehtoistyön voimin ja mitkä tehtävät vaativat turvallisuuden, laajuuden, standardien tai muun takia ammattilaisia. (Shone & Parry 2018, 255.)

Tapahtumajärjestäjä tai organisaatio, joka tapahtuman järjestää, on vastuussa koko tapahtumasta. Projektipäällikkö toimii tapahtumaprojektin johtajana ja vastaa suunnittelusta, toteutuksesta, tuotannosta, budjetoinnista, alihankkijoista ja seurannasta. Hänellä täytyy olla kyky delegoida suurissa projekteissa ja onnistuakseen tapahtuma tarvitseekin osaavaa johtamista. (Vallo & Häyrinen 2006, 265-267.)

Haastava tapahtuma-ala testaa ihmisten johtajataitoja toden teolla. Alalla yleisesti työskentelee suuri joukko vapaaehtoisia tai palkallisia henkilöitä, jotka saattavat työskennellä muutamasta tunnista muutamaan päivään tapahtuman valmisteluissa tai itse tapahtumassa. Tämän vuoksi henkilöstöhallinto poikkeaa muista aloista. Tapahtumissa harvoin kukaan työskentelee pelkästään henkilöstöasioiden parissa, vaan kaikilla johtajan ja vastaavan asemassa työskentelevillä tulisi olla käsitys henkilöstöhallinnon toimista. (Van der Wagen & White 2014, 13-16.)

Festivaalit työllistävät sesongin ajaksi kulttuuri- ja tapahtumatuottajien lisäksi muiden alojen työntekijöitä. Järjestävien organisaatioiden vakituinen henkilöstö on yleensä pieni ja lisätyöntekijöitä palkataan sesongin ajaksi. Festivaalien toteuttamiseen osallistuu suuri määrä vapaaehtoistyöntekijöitä ja talkoolaisia. (Silvanto 2016, 161.) Tapahtumat ovat rakentuneet henkilöstöressurssien osalta vahvasti vapaaehtoisten työn varaan. Suomessa jokaista festivaaleja tekevää vakituista työntekijää kohti tapahtumissa työskentelee keskimäärin yli 30 vapaaehtoista ja jokaista määräaikaista tai tilapäisesti palkattua kohti lähes kolme vapaaehtoista. (Iso-Aho 2011, 18.)

4 Vapaaehtoisten henkilöstöhallinto tapahtumissa

Moni itsestään selvältä vaikuttava toiminto yhteiskunnassa olisi nykyistä suppeampaa tai huonompitasoista ilman vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyön kenttä on monimerkityksellinen ja sitä tehdään lähes kaikilla yhteiskunnan toimintakentillä. Vapaaehtoistoiminnalla on keskeinen merkitys yhteiskunnan toiminnan kannalta ja sen arvostus on ansaitusti kasvamassa. (Iso-Aho 2011, 6-11.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään festivaaleilla toimiviin vapaaehtoiisiin. Vain alle kolmasosa kulttuuritapahtumista vastasi kysyttäessä kykenevänsä mahdollisesti järjestämään nykyajajui-sen tapahtuman ilman vapaaehtoisia (Iso-Aho 2011, 29). Siksi on syytä panostaa henkilöstöhallintoon, joka koostuu työvoiman suunnittelusta, rekrytoinnista, valinnoista, töihin perehdyttämisestä ja suorituskyvyn hallinnasta, myös vapaaehtoistyövoiman kohdalla. Henkilöstöhallinto on tärkeä osuus jokaisen tapahtumajärjestäjän työtä. Isoissa tapahtumissa henkilöstöhallintoa hoitaa yleensä erillinen ammattilaistiimi tai -henkilö, mutta pienemmissä tapahtumissa ne kuuluvat usein tapahtumajärjestäjän työtehtäviin. (Van Der Wagen 2007, 28.)

Tässä pääluvussa avataan käsitteitä vapaaehtoistoiminta, rekrytointi, perehdyttäminen, johtaminen ja palautteen antaminen vapaaehtoistoiminnan ja tapahtuma-alan näkökulmasta. Näin pyritään ymmärtämään mitä vapaaehtoistoiminta oikeastaan on ja mikä vapaaehtoistoiminnan ja henkilöstöhallinnon merkitys on festivaalien vapaaehtoistoiminnassa.

4.1 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminnan ilmiöstä on käytetty paljon erilaisia käsitteitä kuten talkootyö, hyväntekeväisyys, vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistyö (Nylund & Yeung 2005, 14). Vapaaehtoistoiminta -käsite vakiintui järjestöjen käyttöön 1980-luvulla. Käsitteellä haluttiin korostaa sitä, ettei kyse ole palkkatyöstä. Vapaaehtoistyö (voluntary work) -termi on kansainvälisesti käytetty ja sillä korostetaan toiminnan tärkeyttä; kyse ei ole vaan puuhastelusta vaan yhtä arvokkaasta työstä kuin palkkatyö. Käsitteitä käytetään usein rinnakkain toiminnan perusolemuksen yksimielisyyden vuoksi ja koska määritelmät eivät ole suuresti ristiriidassa keskenään. (Porkka

2009, 60.) Euroopan parlamentti on vuoden 2008 mietinnöissään määritellyt vapaaehtoistyön vapaasta tahdosta tehtävään palkattomaan toimintaan, joka on kaikille avointa ja joka hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. (Iso-Aho 2011, 11.) Nylund ja Yeung (2005, 15) mainitsevat lisäksi edellisiin periaatteisiin, että vapaaehtoistoiminta on useimmiten myös organisoitu jonkin tahon avustuksella. Vapaaehtoistoiminnan edunvalvoja ja sitä edistävä Kansalaisareena ry (2019) kertoo, että vapaaehtoistyö hyödyttää työn tekijää ja työn kohdetta ja että vapaaehtoistoiminnan avulla ehkäistään esimerkiksi syrjäytymistä, edistetään kulttuuria ja ylläpidetään urheiluseuratoimintaa Suomessa.

Määritelmissä on kuitenkin joitain aukkoja. Jos mietitään esimerkiksi tilannetta, jossa vapaaehtoisia haetaan järjestyksenvalvojiksi, mutta heiltä edellytetään järjestyksenvalvojakorttia, onko toiminta silloin kaikille avointa? Vapaaehtoistyötä voi tarkastella monelta kantilta, esimerkiksi verottaja ja muut viranomaiset näkevät sen eri silmin kuin tapahtumassa työskentelevä talkoolainen tai tapahtumaorganisaatio. Jatkuvasti tiukentuvat viranomaismääräykset luovat myös haasteensa, sillä järjestyksenvalvojakortin lisäksi nykyään voidaan vaatia esimerkiksi hygieniapassia ruoan jakelijalta. (Iso-Aho & Soini 2012, 24-26.) Keskustelua heräsi viime kesänä myös festivaaleilla työskentelevien talkoolaisten lippupalkoista, kun Verohallinnon mukaan lippupalkkiot ovat mahdollisesti vastikkeita työstä ja siten verotettavaa tuloa. Festivaalialueelle tulee päästä, mikäli sinne on vapaaehtoistyötehtävien takia päästävä, eikä tämä muodosta verotettavaa tuloa, mikäli pääsystä ei ole sovittu vastikkeena. Työn tekemisen kannalta tarpeettomat jaettavat pääsyliput sen sijaan olisivat verotettavaa tuloa, esimerkiksi kun vapaaehtoinen pääsee vapaapäivänään festivaalialueelle. Tällöin työn teettäjän tulisi huolehtia tällaisia vastikkeita antaessa verottajalle vuosi-ilmoitus. (Helsingin sanomat 2019)

Suomessa vapaaehtoistyöhön osallistuvia on kansainvälisesti katsottuna paljon. Lähes neljä kymmenestä osallistuu johonkin vapaaehtoistyöhön. Urheilu ja liikunta, sosiaali- ja terveysala sekä lasten ja nuorten kasvatus ovat suosituimpia aloja vapaaehtoistyölle. (Iso-Aho & Soini 2012, 25.) Tarkkoja lukuja on kuitenkin vaikea tilastoida, sillä esimerkiksi kulttuurialalla talkootyön määrä on suurempi kuin mitä numerot antavat tilastoissa ymmärtää. Vuonna 1968 perustettu Finland Festivals, jonka tarkoitus on edistää musiikkijuhlia ja kulttuuripäiviä järjestävien yhteisöjen ja näiden tilaisuuksien tunnetuksi tekemistä kotimaassa ja ulkomailla (Kauhanen ym. 2002, 17), on teettänyt selvityksen, jonka mukaan heidän runsaassa 80 kulttuuritapahtumassa on työskennellyt vuosittain noin 5000 talkoolaista. Tilastointia hankaloittaa se, että jotkut vapaaehtoistyön muodot eivät näy tilastoissa tai niitä ei mielletä vapaaehtoistyöksi. Esimerkiksi harrastelaulaja, joka käy vapaaehtoisesti laulamassa vanhainkodissa, ei välttämättä näy tilastoissa. (Iso-Aho & Soini 2012, 25.)

Kirjallisuudessa puhutaan paljon vapaaehtoistyöstä tai -toiminnasta, mutta tapahtumissa ja festivaaleissa voi huomata haettavan talkoolaisia ja kuulevan yleensä puhuttavan talkoolaisista. Myös Juhani Iso-Aho (2011, 7) on huomannut tämän ja pohtii käsitteiden rinnakkain käytön

kuvaavan hyvin alan selkiytymätöntä terminologiaa. Tässä työssä käytetään kumpaakin käsitettä tarkoituksena kertoa tapahtumissa avustavista vapaaehtoisista.

Talkootyöllä on historiassa tarkoitettu useimmiten esimerkiksi suuritöisen ja vaativan elonkorjuun suorittamista porukalla ilman korvausta, mutta avun tarjoajia on kestitty ja lopuksi heille on monesti järjestetty tanssit. Talkootyö määritellään myös vapaaehtoisesti tehtäväksi työksi, josta ei saa korvausta ja joka ei edellytä mitään erityistä koulutusta, pätevyyttä tai ammattitaitoa. Talkoilla toteutetaan jokin määrätty työ tai työvaihe. Talkootyö eroaa määritelmässä vapaaehtoistoiminnasta sillä, että siihen ei liity kolmansia osapuolia vaan se perustuu useimmiten esimerkiksi sukulaissuhteeseen. Nykyään talkoilla järjestetään koulujen myyjäisten ja seurojen varainhankinnan lisäksi paljon suuria urheilu- ja kulttuuritapahtumia. (Pukkila 2007, 17-21) Talkootyöläisille voidaan järjestää verovapaasti kohtuullista tarjoilua tai antaa arvoltaan vähäinen tavaralahja (Vero 2020). Talkoolaiset saavat tapahtumissa avustamisesta yleensä ilmaisen ruokailun lisäksi, työpaidan ja vapaalippuja tapahtumaan (Pukkila 2007, 85). Juhola (2012, 8) jaottelee talkootyön lyhytkestoisemmaksi kuten viikonlopun aikaiseksi työksi tapahtumassa ja vapaaehtoistyön pidempiaikaiseksi avuksi.

Suomessa ei vielä toistaiseksi ole vapaaehtoistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä, kuten monissa muissa Euroopan maissa, mutta vapaaehtoistyötä koskevia säädöksiä löytyy eri lakien alta (Sademies & Kostiainen 2013, 2). Työturvallisuuslaki 55§ (2019) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, ettei vapaaehtoistyöntekijän terveydelle tai turvallisuudelle aiheudu työssä vaaraa tai haittaa. Vapaaehtoistyöntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikan turvallisuusohjeita sekä käyttämään mahdollisia suojaimeja ja apuvälineitä, joiden käytössä työnantaja on velvollinen opastamaan. Talkootyö ei kuulu työturvallisuuslain piiriin, vaikka talkootyötä koskevat samat terveys- ja tapaturmavaarat. Talkoolaiset suositellaan vakuuttamaan tapaturman varalta. Festivaalit vaativat monesti vapaaehtoisiltaan täysi-ikäisyyttä, mutta aina näin ei ole. Nuoria työntekijöitä koskevassa laista löytyy kohtia, jotka on hyvä käydä läpi. (Österberg 2005, 77).

4.2 Vapaaehtoistoiminta festivaaleilla ja kulttuuritapahtumissa

Vapaaehtoistyö turvaa monipuolisuuden suomalaisessa kulttuuritarjonnassa ja kulttuuritapahtumat ovat riippuvaisia vapaaehtoistyöntekijöistä (Iso-Aho & Soini 2012, 25). Vapaaehtoistyö festivaaleilla on lyhytkestoista, jolloin vapaaehtoisia on helpompi saada mukaan kokeilumielessä. Mukaan on helppo tulla esimerkiksi myös siksi, ettei hakeminen aina vaadi muuta kuin lomakkeen täyttämisen nettisivuilla. Kuitenkin, koska mukaan on niin helppo ilmoittautua, on kynnys peruuttaa tai olla tulematta matala. Tämän takia vapaaehtoiskoordinoinnin oleellinen osa on vapaaehtoisten sitouttaminen. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2017, 137.)

Vapaaehtoisia ei käytetä tapahtumissa ainoastaan matalien palkkakustannusten vuoksi vaan myös koska kulttuuritapahtumat kokevat vapaaehtoisten luovan yhteisöllisen tunnelman ja

festivaalihengen tapahtumissaan. Vapaaehtoisten käyttäminen on lisäksi imagokysymys; tapahtuma, johon pyrkii paljon talkoolaisia, näyttäytyy ihmisiä aidosti kiinnostavana asiana. Tyytyväinen vapaaehtoinen toimii myös ympärivuotisena tapahtuman brändilähettiläänä omista verkostoistaan. (Iso-Aho 2011, 29-30.) Vapaaehtoisilla onkin kovat odotukset viihtymisestään tapahtumassa osallistuessaan vapaaehtoiseksi ja on hyvin tärkeää huolehtia heidän hyvinvoinnistaan (Van der Wagen & White 2014, 12). Vapaaehtoisille tarjotaan yleensä työasu, ilmainen ruokailu ja vapaalippuja tai muita etuja tapahtumassa. Osallistumalla vapaaehtoiseksi tapahtumaan henkilö rakentaa yleensä uusia ihmissuhteita, saa työkokemusta sekä oppii uusia taitoja. (Pukkila 2007, 85.)

Yleisin motiivi vapaaehtoistyön tekemiselle on auttamisen halu, mutta kulttuuritapahtumissa syyt poikkeavat yleensä hieman muista vapaaehtoistyön aloista; halutaan verkostoitua, oppia uutta, lunastaa pääsy tapahtumaan työllään tai viettää vapaa-aikaa itselleen merkityksellisellä tavalla. Tehtävät koetaan mukaviksi kulttuuri- ja taidekentällä, jolloin niitä ollaan halukkaita tekemään olematonta tai pientä korvausta vastaan. Myös alalle palkkatöihin haluavilta edellytetään monesti sitä, että tehdään palkatonta työtä tehdään osoittaakseen pätevyyttä. (Iso-Aho & Soini 2012, 25.)

Tapahtumat ovat alkaneet osallistaa yleisöä enemmän sisältöjen luomiseen, mikä yleistyy myös tulevaisuudessa. Esimerkiksi Ilosaarirock tuottaa festivaalin graafisen ilmeen yleisökilpailun perusteella. Vaikka perinteinen vapaaehtoistyö ei tule katoamaan minnekään muun muassa tapahtumaorganisaatioiden vähäisten resurssien vuoksi, tulevaisuudessa vapaaehtoistyön muodot myös todennäköisesti yksilöllistyvät ja ihmiset päättävät itse mitä työtä haluavat tehdä ja paljonko aikaa haluavat siihen käyttää sekä tarjoavat itse osaamistaan organisaatioille. Myös etänä tehtävä tai virtuaalivapaaehtoisuus lukeutuvat tulevaisuuden trendeihin alalla. (Iso-Aho & Soini 2012, 26.)

4.3 Vapaaehtoisten rekrytointi

Rekrytointi termi tulee ranskan kielestä ja Suomessa sen käyttö on vakiintunut ruotsinkielisen sanan ”rekryt” kautta. Rekrytoinnilla tarkoitetaan henkilövalintaa. Toimintaan käytetään myös usein termejä ”palkkaaminen” ja ”valitseminen”. Rekrytointiprosessilla tarkoitetaan peräkkäisiä tapahtumia, joiden avulla toteutetaan onnistunut henkilövalinta. (Koivisto 2004, 23.)

Ennen kuin rekrytointi käynnistetään, on hyvä miettiä henkilöiden todellinen tarvittava määrä tehtäviin nähden (Österberg 2005, 71). Projektista voi esimerkiksi piirtää miellekartan ja hahmotella sen perusteella tehtäväkokonaisuudet. Samalla kannattaa miettiä miten tehtävät rakennetaan vapaaehtoisille niin, että niihin on helppo tarttua, ne ovat innostavia ja hauskoja. Kannattaa pohtia myös paljonko tehtävän tekemiseen menee aikaa ja monenko henkilön avulla tehtävä toteutuu helpoiten. Työt jakaantuvat helpoiten, kun on monta tekijää, mutta

useamman tekijän tiedottaminen vaatii enemmän. Jo aiemmin mukana olleille voi tarjota suurempia tehtäväkokonaisuuksia ja taas pienemmillä tehtävillä saadaan helposti mukaan uudet osaajat sekä mahdollistetaan monien osallistuminen. Tämä taas mahdollisesti kasvattaa potentiaalista vapaaehtoisjoukkoa tulevaisuutta varten. (Karreinen ym. 2005, 13-14.) Työpaikkailmoitusta jätettäessä on järkevää tuoda esiin ainoastaan vaatimuksia, joita kyseisen tehtävän hoitamisessa tarvitaan eikä kirjoittaa liian pitkää toivomuslistaa hakijan osaamisista ja persoonallisuustoiveista. Näin vältetään rekrytoinnin epäonnistumista ja esimerkiksi sitä, että hakijoilla on vääränlaisia odotuksia. (Österberg 2005, 74.)

Vapaaehtoisia voidaan rekrytoida kavereiden, kollegojen ja sukulaisten keskuudesta, mutta varsinkin isommissa tapahtumissa on hyvä laittaa hakuilmoitus tapahtuman nettisivuille. Näin saadaan laajasti erilaisia hakijoita ja täytettävän hakulomakkeen avulla saadaan myös tieto henkilöiden aiemmista kokemuksista ja erityisosaamisista, jotka taas helpottavat tapahtuman kannalta sopivien henkilöiden valintaa ja lajittelua työtehtäviin. Hakua on hyvä markkinoida paikkakunnalla, jossa tapahtuma järjestetään. (Shone & Perry 2018, 271.)

Hakemuslomakkeen suunnittelussa on hyvä miettiä minkälaisia hakijoita halutaan tavoittaa, mitä rekrytointikanavia käytetään, miten kerrotaan tehtävistä selkeästi sekä houkuttelevasti ja mitä tietoa halutaan yrityksestä antaa. Hakemuksessa on hyvä kertoa mistä saa lisätietoa työpaikkaa koskien ja mihin mennessä sen tulisi olla tehtynä. (Österberg 2005, 75.)

Vapaaehtoisista pidetään yleensä rekisteriä helpottaakseen vapaaehtoistyön organisoimista. On kuitenkin tarkistettava mitä tietoja rekisteriin voi kerätä ja miten tietoja käsitellään. Rekisteriin ei esimerkiksi saa kerätä arkaluontoisia asioita kuten: etninen alkuperä, rikollinen teko, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus, sairaus tai seksuaalinen suuntautuminen. Rekisteriä on päivitettävä sillä vanhentuneita tietoja ei saa käsitellä. Rekisteri on myös suojattava huolellisesti. Henkilötietoja saa käsitellä vain tietyin ehdoin kuten henkilön suostumuksella tai palvelusuhteen vuoksi. Käsiteltävien tietojen on oltava tarkoituksen kannalta tarpeellisia. (Sademies & Kostiainen 2013, 7.)

4.4 Vapaaehtoisten perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimia, joiden avulla työntekijä saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi työyhteisöä, sidosryhmiä ja organisaatiota sekä joiden avulla hän oppii omat työtehtävänsä. (Österberg 2005, 90.) Hyvä perehdyttäminen motivoi vapaaehtoisia tehtävissään ja auttaa heitä ymmärtämään kuinka heidän toimintansa vaikuttaa kokonaisuuteen. Työntekijöille kannattaa kertoa kuinka tärkeä heidän työpanoksensa on, mitä hänen työtehtävänsä sisältää, mihin kokonaisuuteen se liittyy ja mitä sillä tavoitellaan sekä miksi tapahtuma järjestetään ja mitkä ovat tapahtuman tavoitteet. (Iiskola-Kesonen 2004, 41.) Hyvä huolellinen perehdyttäminen suunnitteluineen vie aikaa, mutta kun perehdyttämisohjelma on kerran huolella laadittu, on sen käyttöönottoaminen jatkossa helppoa ja sitä on nopea päivittää. Mitä

nopeammin perehdytettävä pystyy työskentelemään itsenäisesti ilman muiden ohjausta, sitä nopeammin siitä hyötyy koko työyhteisö. Nopeuden lisäksi asiat opitaan hoitamaan oikein, jolloin välttyään turhilta virheiltä ja niiden korjaamiseen käytettävä aika pienenee. Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa myös myönteisesti uuden työntekijän mielialaan, jolloin hän sitoutuu nopeammin tulosta tekemäksi jäseneksi yrityksessä. (Österberg 2005, 90-93.)

Perehdyttämisen laajuus riippuu työtehtävistä ja työsuhteen pituudesta. Lyhyisiin työsuhteisiin tulevien perehdyttämiseen ei ole runsaasti aikaa, joten perehdytyksen on sisällettävä kaikkein olennaisin tieto työn kannalta. Huomioon on otettava myös työntekijän tausta ja kokemus. Nuoret tarvitsevat yleensä vähäisen työkokemuksen vuoksi enemmän tietoa perusasioista verrattuna vanhempiin henkilöihin. Samoin henkilöllä, jolla on aiempaa kokemusta saman alan tehtävistä, on selkeämpi käsitys tulevasta verrattuna henkilöön, joka tulee täysin eri alan tehtävistä. (Österberg 2005, 91-92.) Talkoolaisille kannattaa antaa esimerkiksi muistilista, jossa kerrotaan tietoa tapahtumasta, selkeät ohjeet ja tehtäväkuvaukset, tieto mahdollisesta infotilaisuudesta tai koulutuksista, yhteyshenkilöt, tiedot ruokailusta, työvaatetuksista, työtodistuksesta, mahdollisesta päättäjäisjuhlasta sekä kiitokset osallistumisesta. (Iiskola-Kesonen 2004, 43.)

Vapaaehtoistyöntekijä suorittaa työpaikalla tehtäviä, mutta hän ei saa työstään vastiketta, eikä hän ole työsuhteessa. Vaikka vapaaehtoistyöntekijän kanssa ei tehdä työsopimusta, on vapaaehtoistyöntekijän ja työnantajan välille tehtävä joko kirjallinen tai suullinen sopimus. Tämä velvoittaa kumpaakin osapuolta huolehtimaan velvollisuuksistaan, jottei vapaaehtoistyöntekijän työ jää työturvallisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle. (Työsuojelu 2020.) Myös Karreinen, Halonen ja Tennilä (2017, 16-17) korostavat vapaaehtoisopimuksen tärkeyttä. Vaikkei sopimuksen tarvitse heidän mukaansa olla kirjallinen, on hyvä suullisesti käydä läpi tehtäväkuvaus, tavoitteet ja aikataulut sekä kertoa mistä voi kysyä neuvoja ja lisätietoja. Vapaaehtoinenkin haluaa tietää mihin hän sitoutuu ja mitä häneltä vaaditaan.

4.5 Vapaaehtoisten johto ja palautteen antaminen

Tapahtuman johtaminen poikkeaa muista yrityksistä ja aloista usein siinä, että tavallisesti aineettomalla ja ennalta testaamattomalla tapahtumalla on onnistumiseen yksi mahdollisuus. (Van Der Wagen 2007, 5.) Johtamisen erilaisiin tapoihin vaikuttaa myös se, että monesti tehtävään on hakemisen sijaan jouduttu ja tehtävään ei ole koulutauduttu. Vapaaehtoisia johdettaessa tärkeitä ominaisuuksia ovat kuuntelun taito sekä yhdessä tekemisen ja sopimisen kyky. Johtaminen alkaa rekrytoinnista, siitä kun henkilö ilmaisee halukkuutensa osallistua mukaan vapaaehtoisena. Muita johtamisen vaiheita ovat sitouttaminen, itse työ, palkitseminen ja isona tekijänä motivointi ja sen ylläpitäminen. (Iso-Aho & Juhola 2012, 14.)

Motivaatio on merkittävin erotustekijä henkilöstöhallinnossa vapaaehtoistyöntekijän ja palkallisen työntekijän välillä (Van der Wagen 2007, 63). Tapahtuman vapaaehtoisista yleisesti vas-

taa koordinaattori, jonka työ koostuu vapaaehtoisten rekrytoinnista, yhteydenpidosta heidän kanssaan, heidän jakamisestaan eri tehtäviin ja työvuoroihin sekä huolehtiminen siitä että heitä on tarpeeksi oikeissa paikoissa. Vapaaehtoisten koordinointi onkin ennen kaikkea henkilöstöhallintoa. Vapaaehtoiskoordinaattorin on hyvä tunnistaa vapaaehtoisten motivaatiotekijät, jotta ne voi huomioida toiminnassa. (Karreinen ym. 2017, 135.) Tehtävässä on tärkeää huomioida osapuolten toiveet, hahmottaa miten organisoida vapaaehtoisten työpanos osaksi festivaalin kokonaisuutta ja ymmärtää, mikä motivoi vapaaehtoisia työskentelyyn. (Karreinen ym. 2017, 135.)

Vapaaehtoisten työt tulee johtaa ja suunnitella niin, että töihin on helppo tulla ja työskentely on mukavaa. Näin toimimalla tekijät pitävät työstä ja tekevät sen hyvin. Kun vapaaehtoiset pitävät työstään, he ovat useimmiten käytössä myös seuraavassa tapahtumassa. (Iiskola-Kesonen 2004, 40.) Vapaaehtoiset ovat yleensä motivoituneita johdettavia, jotka suhtautuvat asioihin myönteisesti ja he haluavat työskennellä. Vapaaehtoistoimintaa ajatellaan usein harrastuksena, joten sen ei haluta olevan liian vastuullista tai vaikeaa. On tärkeää, ettei vapaaehtoinen koe tekevänsä turhaa työtä tai että hän kokee, ettei suoriudu tehtävästään. (Karreinen ym. 2017, 94-95.)

Tapahtuman järjestämisessä mukana olleita henkilöitä on syytä palkita jollakin ei-rahallisella tavalla. Tämä voi olla esimerkiksi kunniakirja osallistumisesta tai pyyntö osallistua seuraavankin kerran mukaan. Yleisimmin vapaaehtoisia palkitaan vapaalipuilla, oheistuotteilla, ruokaedulla, kulukorvauksilla ja ajanvietteellä kuten juhlalla. (Kauhanen ym. 2002, 127.)

Vapaaehtoisille tulisi aina antaa mahdollisuus palautteen antamiseen. Vapaaehtoisilta saatu palaute tukee vapaaehtoistoiminnan suunnittelua seuraavilla kerroilla. Kysyttäessä vapaaehtoisilta lyhyestikin miten heillä meni, viestitään myös siitä, että heidän toiminnallaan oli merkitystä. Palautetta voi kerätä keskusteluilla tai kyselyillä ja ne kannattaa pitää lyhyinä, jotta vapaaehtoiset jaksavat panostaa niihin. Palautteen saaminen on tärkeää siksi, ettei hyviä tekijöitä menetetä epämieluiselta tuntuneiden asioiden vuoksi, koska ne voivat karkottaa vapaaehtoisen tai heikentää hänen motivaatiotaan. (Karreinen ym. 2017, 81-82, 89.)

Myös vapaaehtoisille on tärkeää kertoa miten he ovat onnistuneet tehtävissään. Jokainen kaipaa paitsi kiitosta työstään, myös arviota siitä kuinka on onnistunut tehtävässään. (Karreinen ym. 2017, 82.) Saksalan (2015, 110) mukaan ”Palautteen antamisen tarkoitus on osaamisen kehittäminen, laadun parantaminen, resurssien optimointi ja työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen.”. Palautteen antaminen koetaan usein vaikeaksi siksi että ilmapiiri on jännittynyt ja tiedostetaan että palautetta on vaikea vastaanottaa. Monesti juuri onnistumiset jäävät vaille huomiota, vaikka olisi yhtä tärkeää tulevaisuuden onnistumisien vuoksi keskustella siitä mikä teki työsuorituksesta hyvän ja miten varmistutaan, että onnistuminen toistuu jatkossakin. Ei ole itsestään selvää, että omat vahvuudet ja heikkoudet nähdään. Palautteen antami-

sessä kysymys on vuorovaikutustapahtumasta, jossa kumpikin osapuoli, antaja ja vastaanottaja, ovat asiantuntijoita. Se tulisi nähdä oppimisprosessina kummallekin osapuolelle. Palautteenannon lähtökohtana tulisi olla alkuperäinen tavoite siitä mitä haluttiin, kenelle ja millä resursseilla. Palautteenannon hetki tulisi olla kiireetön ja korjaava palaute tulisi antaa pääsääntöisesti kahden kesken, keuhut voi jakaa muidenkin kuullen. (Saksala 2015, 110-111, 116.)

Tapahtumasta olisi arvokasta raportoida säännöllisesti, jotta toimintaa on mahdollista kehittää. Vapaaehtoisista vastaavat henkilöt vaihtuvat monesti tiuhaan, joten raportointi helpottaa toimintaa ensi kerralla myös perehdytyksen kannalta. Heti tapahtuman jälkeen raportoitu tieto, voi säästää monia työtunteja seuraavan tapahtuman kiire hetkellä. Raportoinnista on hyvä sopia jo projektin suunnitteluvaiheessa ja esimerkiksi henkilö, joka vastaa toiminnasta, ottaa asiasta päävastuun. Raportti voi sisältää esimerkiksi kuvauksen toiminnasta ja sen onnistumisesta, pohdinnat siitä mitä opittiin ja mitä tehdään seuraavalla kerralla toisin, yhteenvedon saaduista palautteista, vastuuhenkilön arvion projektin toteutumisesta, kehitysehdotukset, talousarvion ja sen toteutumisen, kuvia, lehtileikkeitä, vastuuhenkilöiden yhteystiedot sekä yhteistyökumppanit ja yritykset, joista tehtiin mahdollisia hankintoja. (Karreinen ym. 2017, 88-89.)

5 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta ja tutkimusaineiston keräämiseen kyselylomaketta. Kysymykset muodostettiin teorian pohjalta. Vapaaehtoistoiminnan opasta varten kyselytutkimus teetettiin Red Carpet -festarin vapaaehtoisille, sillä heiltä ei ole aiemmin kerätty palautetta kyselyn muodossa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vapaaehtoisten näkökulmasta vapaaehtoistoiminnan sujuvuus ja heidän tyytyväisyytensä vapaaehtoistoimintaa kohtaan Red Carpet -festarilla. On tärkeää kuulla vapaaehtoisten palautetta siitä, miten he kokivat tapahtumassa työskentelyn, perehdyttämisen, viihtymisen ja mikä heidät sai hakemaan mukaan. Näin saadaan tärkeää tietoa ongelmakohdista opasta varten ja toiminnan yleiseen kehittämiseen.

Tässä luvussa esitellään ensin käytetty tutkimusmenetelmä; kysely menetelmänä, jonka jälkeen kuvataan, miten tutkimus toteutettiin. Lopuksi esitetään ja analysoidaan tutkimuksessa ilmenneitä tuloksia.

5.1 Kysely

Kysely on aineistonkeruutapa, jossa kysymysten muoto on standardoitu, eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä (Vilkkä 2007, 28). Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta,

erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, mielipiteistä tai asenteista ja arvoista. Kyselytutkimuksessa haastattelija esittää kysymyksiä vastaajalle kyselylomakkeen välityksellä. (Vehkalahti 2018, 11.)

Sähköisten kyselyjen etuina ovat muun muassa nopeus ja taloudellisuus. Ne voidaan lähettää esimerkiksi sähköpostin välityksellä, julkaista jonkun sosiaalisen median alustalla tai niihin voidaan vastata yrityksen nettisivuilla. Sähköisen kyselyn kohdalla vastaaja toimii itsenäisesti kyselyyn vastatessa, saamiensa ohjeiden pohjalta. Sähköisessä kyselyssä voidaan esimerkiksi varmistaa, että vastaaja valitsee vain yhden kysymyksen vastausvaihtoehdoista tai että vastaajalta saadaan vastaus jokaiseen kysyttyyn kysymykseen. Näin toimiessa tosin on riskinä, että vastaaja hermostuu ja jättää kyselyn kesken, jos hän ei koe mitään vaihtoehtoa täysin omakseen. Sosiaalisen median avulla sähköisiin kyselyihin voidaan myös panostaa visuaalisesti lisäämällä esimerkiksi ääni- ja videotiedostoja. Sähköistä kyselyä tehdessä, on hyvä pohtia sen soveltuvuutta valitulle kohderyhmälle. Nuoret henkilöt esimerkiksi suhtautuvat yleensä positiivisemmin sähköiseen kyselyyn kuin iäkkäät ihmiset tai opettajat. (Valli 2018, 92, 102, 117.)

Kyselyn kysymyksiä lähdetään rakentamaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien pohjalta, vasta niiden täsmennyttyä, jotta tiedetään mitä tietoa kyselyllä pyritään löytämään. Tällöin muistetaan kysyä olennaiset kysymykset ja välttää turhilta kysymyksiltä. Kysymyksiä tehdessä ja muotoillessa, sekä sanamuotoja miettiessä on oltava huolellinen, sillä ne luovat perustan onnistuneelle tutkimukselle. Kysymysten muotoilu aiheuttaa eniten virheitä tutkimustuloksissa, sillä jos vastaaja ei ymmärrä kysymystä samalla tavalla kuin kysyjä on sen tarkoittanut, tulokset vääristyvät. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia, eivätkä sanamuodot epämääräisiä tai häilyviä. (Valli 2018, 92-93.) Käsitteet on operationalisoitava, eli muutettava mitattavaan muotoon. (Vehkalahti 2014,18).

Yleensä kyselylomake alkaa taustakysymyksillä, joilla tiedustellaan esimerkiksi vastaajan ikää, sukupuolta tai koulutusta. Taustakysymyksillä voidaan tarkastella tutkittavaa ominaisuutta suhteessa taustakysymyksillä saatuun tietoon, esimerkiksi selvittää onko sukupuolella yhteyttä sosiaalisuuteen. Taustakysymykset voi myös sijoittaa kyselylomakkeen loppuun, mikäli lomake on pitkä. Näin vastaajan motivaation hiipuesssa loppua kohden on helppoja kysymyksiä, joihin ei vaadita enää terävintä keskittymistä. Vastaajan motivaatio on korkeimmillaan kyselyn keskivaiheilla, joten siihen kannattaa sijoittaa arkaluontoiset tai keskittymistä vaativat kysymykset. (Valli 2018, 94.)

Kyselytutkimuksessa käytetään yleensä enimmäkseen suljettuja kysymyksiä, mutta myös avoimia kysymyksiä tarvitaan, sillä niiden avulla voidaan saada tärkeää tietoa, joka muuten jäisi kokonaan saamatta. (Vehkalahti 2014, 25.) Suljettuihin kysymyksiin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, kun taas avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan, että vastausta ei ole määriteltä van sille on jätetty tilaa ja sen voi muodostaa itse. Etuna avoimia kysymyksiä käyttäes-

sä on, että vastauksista voi saada hyviä ideoita ja vastauksessa mielipide on saatu selville perusteellisesti. Huono puoli avoimissa kysymyksissä on, että niihin jätetään helposti vastamatta, vastataan epätarkasti ja ne ovat työläitä analysoida. (Valli 2018, 114).

Kysymyksille voi myös antaa valmiit vastausehdot kuviteltujen vastausten pohjalta, mikäli tietää millaisia vastauksia vastaajat tuottavat kysymyksiin. Tärkeää olisi, että vastaaja löytää itselleen sopivan vastausvaihtoehdon. Suljettuihin kysymyksiin voi käyttää järjestysasteikkoi-
sia eli intensiivisyyttä mittaavia mittareita, kuten Likert -asteikkoa, joka sopii hyvin asentei-
den ja mielipiteiden mittaamiseen. Vastausvaihtoehtoja annetaan asteikossa useimmiten viisi,
mutta myös seitsemän- tai yhdeksänportaisia asteikkoja käytetään. Parittomuuden idea on
antaa vastaajalle mahdollisuus olla ottamatta kantaa keskimmaisella ”en osaa sanoa” vaihto-
ehdolla, vaikkakin on hyvä ottaa huomioon, että tämä voi myös helposti ohjata valitsemaan
kyseisen vaihtoehdon, mikäli vastaajalla ei ole mielipidettä. Vastaaja ottaa kantaa paremmin
jos ”en osaa sanoa” vaihtoehto jätetään pois, mutta annetaan kuitenkin mahdollisuus olla
vastaamatta kysymykseen. Vastausvaihtoehdot tulisi muodostaa aina mittaushetken asiasisäl-
löstä. (Valli 2018, 106-114.)

Kyselyä lähettäessä on hyvä liittää mukaan saatekirje, joka kertoo vastaajalle tutkimuksen
perustiedot, mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka sitä tekee, miten vastaajat on valittu ja
mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeellä on merkitystä, sillä sen perusteella
vastaaja voi motivoitua vastaamaan kyselyyn tai vaihtoehtoisesti hylätä lomakkeen. Kysely
olisi myös hyvä testata esimerkiksi muutamalla tutkimuksen kohderyhmään kuuluvalla ennen
sen lähettämistä laajemmin. Näin saadaan tietoa siitä, onko kyselyssä kysytty turhia kysymyk-
siä tai vaihtoehtoisesti jotain olennaista jäänyt kysymättä ja saadaan pahimmat ongelmat,
esimerkiksi ohjeiden ja kysymysten oikein ymmärryksen kohdalla, korjattua. (Vehkalahti
2014, 48-49.)

Kun kyselyn jälkeen tutkimusaineisto on koossa, siihen on hyvä tutustua aluksi selailemassa ja
katselemalla miltä tiedot näyttävät. Näin varmistetaan myös, että aineistossa on päällisin
puolin kaikki kunnossa. (Vehkalahti 2014, 51.)

5.2 Toteutus

Tutkimuskysymykseksi muotoutui ”Kuinka tyytyväisiä tapahtuman vapaaehtoiset ovat festi-
vaalin vapaaehtoistoimintaan?” Kyselyn tavoite oli selvittää millaisena tapahtuman vapaaeh-
toiset ovat kokeneet tapahtumassa toimimisen sen eri vaiheissa. Onko hakuprosessi ollut suju-
va, perehdytys riittävää, työskentely viihtyisää ja saadut edut vastanneet työtä. Lisäksi halut-
tiin tietää, mikä vapaaehtoisia motivoi tulemaan mukaan ja miten Red Carpet voisi kehittää
vapaaehtoistoimintaansa vapaaehtoisten näkökulmasta.

Kyselylomake tapahtumassa työskennelleille vapaaehtoisille tehtiin ilmaisen Google Forms -internetpalvelun kautta maaliskuussa 2020 (Liite 1). Kyselyn kysymykset rakennettiin teoria-tiedon pohjalta, sekä viime vuoden festivaalikokemuksen pohjalta. Kysymykset mietittiin myös tulevan manuaalin teemoihin sopiviksi (rekrytointi, perehdytys, johtaminen, kiitos ja palaute). Kyselyn kysymyksissä käytettiin sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä ja sekakysymyksiä, joissa oli mukana vaihtoehto "muu, mikä?" siltä varalta, ettei kaikkia vastausvaihtoehtoja oltu keksitty. Kyselyssä mitattiin mielipiteitä myös Likertin asenneasteikkoa hyödyntäen. Näin pyrittiin keräämään helpommin rehellisiä mielipiteitä asioista, kuin mitä avointen tai kyllä/ei vaihtoehtoja sisältävien kysymysten kautta koettiin saatavan. Kyselyn sisältämät avoimet kysymykset olivat vapaaehtoisia vastata siksi, että annettiin mahdollisuus lisäkommenteille ja ajatuksille väittämiin vastaamiseen jälkeen, mikäli sieltä heräisi ajatuksia, muistoja tai tarvetta selventää jotain kohtaa.

Kyselylomake oli jaettu kuuteen osioon, jotka otsikoitiin kyselylomakkeessa. Tämä selkeytti lomaketta ja auttoi mielenkiinnon ylläpitoa pitkäkössä lomakkeessa. Lomakkeessa näkyi vastaajalle, kuinka suuri osa kyselystä on jo suoritettu. Ensimmäisessä osiossa kartoitettiin taustatietoja, toisessa keskityttiin hakuvaiheen sujuvuuteen ja kolmannessa osiossa perehdyttämisen riittävyteen. Neljännessä osiossa tiedusteltiin vapaaehtoisen kokemuksia tapahtuman aikana, viidennessä arvioitiin saatujen etujen riittävyttä ja viimeisessä osiossa oli vielä muutama kysymys palautteen annosta, jatkosta ja toiveista tulevaisuutta ajatellen.

Kysely testattiin ennen lähetystä kolmella henkilöllä. Palautteiden mukaan lomaketta ja kysymyksiä paranneltiin ja muokattiin. Sanamuotoja ja kysymyksiä tarkennettiin ja selkeytettiin siten, että kysymys muotoutui selkeämmäksi eikä yhdessä kysymyksessä kysytty vahingossa kahta asiaa.

Kyselylinkki lähetettiin sähköpostitse saatekirjeen kera kaikille, jotka ovat toimineet vapaaehtoisina Red Carpet -festareilla sen olemassaolon, eli kolmen vuoden aikana, yhteensä 127 henkilölle. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn olevan osa opinnäytetyötä, tuotiin esiin kuinka tärkeää olisi kuulla vapaaehtoisten palautetta ja annettiin arvio kuinka kauan vastaaminen veisi heidän aikaansa. Lisäksi viestissä oli yhteystiedot mahdollisia lisätietoja kaipaaville ja siinä kerrottiin vastanneiden kesken arvottavasta lippupaketista vuoden 2020 festivaaleille. Kyselyssä ohjeistettiin vastaamaan viimeisimmän kokemuksen pohjalta, mikäli oli osallistunut useampana vuotena vapaaehtoiseksi. Kyselyyn annettiin vastausaikaa kaksi viikkoa ja viikko lähettämisen jälkeen kyselystä lähetettiin muistutusviesti. Lisäksi linkki jaettiin tapahtuman Facebook-sivulla. Kysymyksiä kyselyn täyttämisestä ei tullut.

Google Formsin kautta vastaukset saatiin suoraan Google Sheets -taulukkoon, josta vastauksia voitiin analysoida tilastollisesti. Lisäksi Google Forms antoi monivalinta- ja sekakysymysten vastaukset pylväs- ja piirakkadiagrammeihin, joten niitä oli helppo lukea ja vertailla. Kyse-

lyyn vastasi 39 henkilöä, mikä on 30,7 % kyselyn saaneista vapaaehtoisista. Kyselylomake löytyy liitteenä. (Liite 1)

6 Tulokset ja tulosten tarkastelu

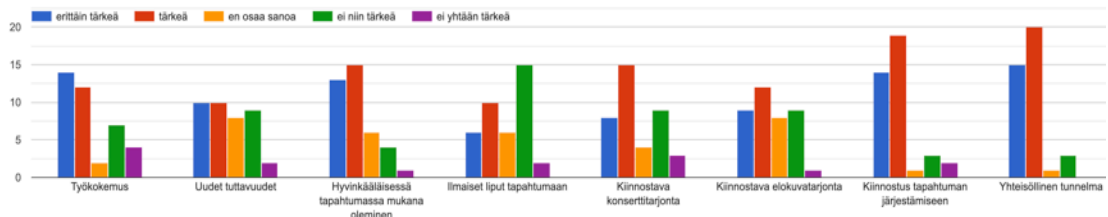
Aineistoa selaillen ei ilmennyt puuttuvia tietoja vastauksista, sillä tutkimuksen kannalta olennaiset kysymykset oli laitettu pakollisiksi vastata. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista, jolloin vastauksia niihin kertyi vähän. Näistä vastauksista ei ilmennyt tutkimuksen tavoitteiden kannalta juurikaan olennaista tietoa, muutamaa hyvää kehitysehdotusta lukuun ottamatta, jotka on otettu tuloksissa huomioon. Sekakysymysten ”muu” vaihtoehdon muutamia mahdolliset vastaukset myös analysoitiin erikseen ryhmittelemällä vastaukset aiheen mukaan ja laskemalla prosentit vastauksille.

Vastaaajat vaihtelivat alle 18- vuotiaista yli 60- vuotiaisiin, suurimpien ikäryhmien ollessa 18-29 -vuotiaat (39%) ja 46-60 -vuotiaat (33%). Suurin osa vastaajista, (64%) oli kotoisin Hyvinkäältä, tapahtuman kotikaupungista. Helsingistä osallistujia oli 10% ja loput tulivat muualta Suomesta. Enemmistö vastaajista (69%) oli osallistunut vapaaehtoiseksi vuonna 2019 tai vastannut viimeisimmän vuoden 2019 kokemuksen pohjalta.

Vapaaehtoiset toimivat monissa eri tehtävissä, mutta kyselyyn vastanneista suurimmat ryhmät olivat elokuvahostin tehtävässä toimineet 39%), infopisteellä työskennelleet 23% ja lipunmyynnissä (21%) sekä staff-catering (21%) pisteillä työskennelleet henkilöt. Lähes puolet (46%) vastanneista ei ollut toiminut vapaaehtoisena muissa tapahtumissa. Tieto vapaaehtoisuudesta oli tavoittanut suurimmaksi osaksi tapahtuman Facebook-sivulta (36%) tai tuttavien kautta kuultuna (36%).

Kyselyllä haluttiin selvittää osallistujien motiivia osallistua vapaaehtoiseksi. Kun yhdistettiin erittäin tärkeäksi ja tärkeäksi valitut vastaukset yhteen ja ei tärkeäksi tai ei yhtään tärkeäksi valitut vastaukset yhteen, selvisi, että suurin osa (90%) piti yhteisöllistä tunnelmaa tärkeänä ja vain 8% ei kokenut sitä tärkeäksi. Halu nähdä tapahtuman järjestämistä osoittautui myös tärkeäksi yhteensä 85% henkilöistä ja 13% vastaajista ei kokenut sitä tärkeäksi. Mukana olo hyvinkääläisessä tapahtumassa oli tärkeää 72% henkilöistä ja 13% mielestä ei. Vähiten tärkeäksi koettiin ilmaiset liput tapahtumaan, johon yhteensä 44% vastaajista vastasi sen olevan ei tärkeää. (Kuvio 1)

Miksi hait vapaaehtoiseksi Red Carpet -festariin? Arvioi seuraavien asioiden kohdalla, kuinka tärkeäksi motivaatiotekijäksi koit sen.



Kuvio 1: Vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden tärkeys (n=39)

Hakuvaiheen suurin osa totesi sujuvaksi ja osioista siihen oltiin eniten tyytyväisiä. Kaikkiin väitteisiin vastanneista 39 henkilöstä 77% oli sitä mieltä että haku vapaaehtoiseksi aukesi tarpeeksi ajoissa. 80% henkilöistä koki, että vapaaehtoisuudesta oli riittävästi tietoa saatavilla hakemisen tueksi ja että työvuorot saapuivat tarpeeksi ajoissa. Yhtä suuri osa vastaajista sai myös vahvistuksen hakemuksen saapumisesta perille. Vastaajista 67% oli sitä mieltä, että tehtäväkuvauksesta sai selkeän käsityksen tehtävästä. Kuitenkin tämän väitteen kohdalla 9 henkilöä (23%) vastaajista ilmaisi olevansa eri mieltä asiasta. Tämä väittämä keräsi suurimman määrän ”eri mieltä” vastauksia osiossa. Henkilöistä 82% koki, että hakemus oli helppo täyttää ja yhtä suuri osa sai tiedon valinnasta vapaaehtoiseksi tarpeeksi ajoissa.

Infopaketti oli onnistuneesti tavoittanut 92% vastaajista ja Infotilaisuuteen osallistui 62% vastaajista. Tavallisin syy osallistumattomuudelle oli ajan (33%) tai paikan (27%) epäsojivuus. Pehdyttämisosiossa, johon kaikki 39 vastaajaa olivat vastanneet, ilmeni että vain yksi henkilö ei ollut jaksanut lukea infopakettia kokonaan. Vastaajista 62% koki infotilaisuuden hyödylliseksi. Kriisitilanteeseen ei koettu saavan opastusta 33% mielestä vastaajista ja 28% tunsi, että ei saanut opastusta turvallisesta työskentelystä. Kaikista vastaajista 87% ymmärsi tehtävänsä merkityksen tapahtuman onnistumisen kannalta ja 77% vastaajista koki saaneensa tarpeeksi ohjeistusta tehtäväänsä. Työtehtäviin liittyvissä kysymyksissä 90% tiesi keneltä kysyä apua ja 79% henkilöistä tiesi keneltä kysyä apua vapaaehtoisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

Pehdytysosiossa tiedusteltiin myös lisäinfon tarvetta ja tähän avoimeen kysymykseen (Taulukko 1) oli vastannut kuusi henkilöä. Vastaukset korostavat jo edellisessä pehdytys osion kysymyksissä esiin nousseita asioita ja osiosta kokonaisuudessaan voidaan päätellä että kriisitilanteessa toimimisesta, työtehtävistä ja turvallisesti työskentelystä tarvitaan lisää informaatia.

Olisitko kaivannut enemmän infoa jostain? Jos kyllä, mistä?

Olisin kaivannut lisää tietoa kriisitilanteessa toimimisesta.

Mitä pitää tehdä.

Mitä tehtävässä todella tehdään.

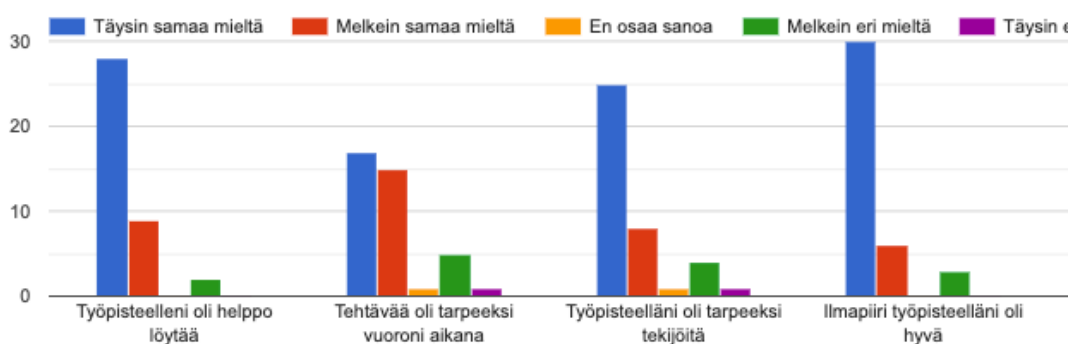
Ohjausta työpisteelle saapuessa tapahtuma-alueelle.

Työtehtävistä yleensä.

Lähes kaikesta, koska en ollut missään infossa ennen tapahtumaa.

Taulukko 1: Perekdytyksen avoimen palautteen lisäinformaatio tarpeen kartoitus

Vapaaehtoisten arviot tehdyistä tuntimääristä vaihtelivat paljon viidestä tunnista jopa 30 tuntiin. Suurimmat tuntimäärät olivat satunnaisia ja sijoittuivat suurimmaksi osaksi ensimmäiselle vuodelle. Vastaukset olivat arvioita, jolloin ne eivät todennäköisesti vastaa täysin tehtyjä tuntimääriä ja voivat perustua esimerkiksi tunteeseen siitä miltä työ määrä tuntui.



Kuvio 2: Festivaalin aikaisen työskentelyn sujuvuuden mittaus

Vapaaehtoistehtäviä festivaalin aikana koskevista väitteistä, jossa kaikki 39 vastaaja valitsi väittämille sopivimman vastausvaihtoehdon, työpisteelle oli helppo löytää 95 mielestä vastaajista. Vastaajista 82% koki, että tehtävää oli tarpeeksi vuoron aikana, se vastasi odotuksia,

tehtävään sai kannustusta ja että taukoja sai pidettyä riittävästi. Työpisteellä oli tarpeeksi tekijöitä 85% mielestä ja apua koettiin saavan pyydettyä samaa verran. Vuorossa oli kivaa ja ilmapiiriin koettiin olleen työpisteellä hyvä 92% mielestä. Omalla tehtävällä tunsin olevan merkitystä tapahtuman onnistumiseen 87% vastaajista. Näin voi päätellä tunnelman olleen työskennellessä hyvä festivaalin aikana. Työt jakaantuivat tasapuolisesti 77% mielestä.

Kehitettävää esimerkiksi työtehtävien aikataulutuksessa ja vapaaehtoisten määrissä voi päätellä olevan hieman seuraavien vastausten perusteella. Liikaa vastuuta tehtävässä oli 26% mielestä vastaajista. Henkilöistä 33% oli pyydetty jättämään myöhemmäksi ja 26% aloittamaan vuoro aiemmin. Tehtäviä, jotka eivät kuuluneet omaan tehtäväkuvaukseen koki suorittaneensa 23% vastaajista. Työtehtävien avoimista palautteista nousi esiin yksi palaute, joka koski staff-catering pisteen liikaa kiirettä konsertti-iltana.

Vapaaehtoisten etuja koskevassa osiossa tiedusteltiin kiitoskaronkan onnistumista. Vastauksissa ilmeni, että suurin osa (74%) oli saanut kutsun karonkkaan, mutta 72% ei ollut kuitenkaan osallistunut karonkkaan joko huonon ajankohdan takia (46%), koska eivät halunneet tulla (7%) tai koska olivat saaneet tiedon liian myöhään (7%). Vastaajista 7% vastasi ”muu syy”, mutta vastaukset olivat yhdistettävissä huonon ajankohdan ryhmään. 32% vastaajista eivät tienneet karonkasta, mikä on enemmän, kuin he ketkä eivät saaneet kutsua. Tämä voi johtua siitä ettei karonkkaa välttämättä ole järjestetty joka vuosi.

Vapaaehtoisten eduissa ilmeni jonkin verran vaihteluita tyytyväisyydessä. Kaikista vastaajista 38% koki, ettei päässyt hyödyntämään etuja tarpeeksi työvuorojen ulkopuolella. Edut vastasivat työ määrää 77% mielestä. Taukotupaa tarjoiluineen hyödynsi 82% vapaaehtoisista ja 62% hyödynsi saadut lounaslipukkeet. Karonkkaan tyytyväisiä oli 26% henkilöistä, joka on yhtä lukuun ottamatta kaikki karonkkaan osallistuneet. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa. Karonkan kokee olevan tärkeä osa vapaaehtoistoimintaa 59% vastaajista. Pääsyä konsertteihin ei hyödyntänyt 31% ja elokuviin pääsyä ei hyödyntänyt 62% henkilöistä. Avoimista palautteista kaksi kommenttia selvensi, ettei lounaslippuja saatu, joka voi tarkoittaa, että ruokailu on hoidettu ensimmäisenä vuonna muulla tavoin. Karonkkaa ei välttämättä ole järjestetty jokaisena vuonna, vastausten ja yhden avoimen kommentin perusteella. Yksi vastaaja oli selvittänyt avoimessa vastauksessa, ettei elokuvanäytökseen päässyt koska se oli loppuunmyyty. Vapaaehtoisilla oli mahdollisuus osallistua näytöksiin, mikäli ne olivat työvuoron ulkopuolella ja niissä oli tilaa. Yksi kommentoi myös mieluisen näytöksen osuneen työvuoron kohdalle.

Kaikista 39 vastaajista 69% vastaajista koki, että heidän panostaan arvostettiin ja että he saivat annettua palautetta toiminnasta. Muihin vapaaehtoisiihin koki tutustuneensa 82% ja omasta toiminnastaan tunsin saaneen palautetta 62% henkilöistä. Kyselyssä kysyttiin myös vapaaehtoisten mielipidettä siitä, tekisivätkö vapaaehtoiset mieluummin kaikki vuoronsa samal-

la pisteellä, johon 21 (54%) vastaajaa vastasi myöntävästi. Vastaajista 21% valitsi ”ei osaa sanoa” ja 26% ei tekisi mieluummin kaikkia vuoroja samalla pisteellä.

Kyselyn lopussa oli mahdollisuus kertoa mikä vapaaehtoisuudessa oli parasta ja tähän saatiin 20 vastausta. Näistä 13 kommentissa kerrottiin, että hyvä tunnelma ja/tai hyvä porukka tapahtumassa olivat parasta. Kaksi vastaajaa arvosti kokemusta ja kaksi tapahtuman järjestämisen näkemistä. Kommentit tukivat muissakin vastauksissa sekä teoriaosuudessaakin vastaan tullutta yhteisöllisyyden tärkeyttä vapaaehtoistoiminnassa.

Toiveet ja terveiset ensi vuodelle kysyttiin lopuksi ja tähän saatiin myös kommentteja kivasta kokemuksesta. Yksi toive esitettiin opastuskylttien lisäämisestä tapahtumapaikoilla, yksi staff-catering työpisteen kehittämisestä sekä yksi toive yhteisöllisyyden lisäämisestä.

62% vastaajista osallistuisi uudestaan vapaaehtoisiksi Red Carpet -festareille. Vain 8% eli 3 henkilöä eivät osallistuisi ja loput eivät osaa sanoa. Syiksi, ettei haluta osallistua uudestaan kerrottiin olevan työn stressaavuus ja ulkopuolisuuden tunne.

7 Vapaaehtoiskoordinaattorin oppaan tekeminen

Vapaaehtoiskoordinaattorille suunnatun oppaan on tarkoitus helpottaa ja tehostaa itsenäistä työskentelyä ja auttaa mahdollisissa kysymyksissä Red Carpet -festarin vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa. Opas on koottu tapahtuman tarpeiden pohjalta hyödyntäen tämän opinnäytetyön teoriaosuutta ja tehdyn kyselyn tuloksia. Opinnäytetyön tekijän harjoittelukokemusta vapaaehtoiskoordinaattorina Red Carpetissa vuonna 2019 hyödynnettiin oppaan kokoamisessa.

Opas on jaoteltu kolmeen osioon työtehtävien ja niiden aikataulun hahmottamiseksi. Kuten teoriaosuudessaakin ilmeni, ennen festivaalia tapahtuvaan suunnitteluvaiheeseen kuluu huomattavasti eniten aikaa. Sitä seuraa toteutusvaihe eli itse tapahtuma, joka on nopeasti ohi ja jonka onnistumisen takaamiseksi suunnitteluvaihe on toteutettava huolellisesti. Tapahtuman jälkeen on myös vielä huolehdittava muutamista asioista, eikä työ pääty tapahtuman päättymiseen. Oppaassa hahmottuu näiden kolmen vaiheen työmäärä ja työtehtävät. Visuaalinen ilme oppaassa on toteutettu toimeksiantajan avustuksella yhteensopivaksi muun yrityksen materiaalin kanssa.

Tuotoksesta haluttiin selkeä ja tiivis paketti kuitenkin niin että kaikki tieto löytyisi samasta paikasta. Tutkimustuloksista ilmenneitä kehitysehdotuksia ja mielipiteitä on otettu huomioon oppaassa. Esimerkiksi vähäiseksi koettua informaatiota turvallisuudesta ja vaaratilanteessa toimimisesta on ohjeistettu lisäämään ja muutamassa kohtaa ilmi tullutta epäselvyyttä työn kuvasta on oppaassa kehoitettu huomioimaan. Tuntimääriä on ohjeistettu mahdollisuuksien

mukaan tasaamaan, samoin työtehtävät ohjeistettiin pitämään tapahtuman ajan samana vapaaehtoiselle, koordinaattorin ja vapaaehtoisen työn helpottamiseksi ja selkeyttämiseksi. Tietoa karonkasta neuvottiin lisäämään hyvissä ajoin, jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua.

Kyselyssä selvinneitä motivaatiotekijöitä on opastettu ottamaan huomioon. Tuloksista ilmeni myös, että vaikka saadut edut koettiin vastaavan työmäärää, niiden hyödyntäminen oli osalla jäänyt vähälle. Tämä on myös tuotu tietoon oppaassa, jolloin asian voi ottaa huomioon jo hakuvaiheessa esimerkiksi tiedustelemalla mikä yksi esiintyjä tai elokuva hakijaa kiinnostaisi eniten nähdä, mikäli tapahtumaohjelma on jo tiedossa. Tämän voi yrittää ottaa huomioon työvuoroja laatiessa.

Valmiista oppaasta saatiin hyvää palautetta toimeksiantajalta; se koettiin hyödylliseksi ja kattavaksi sekä sen koetaan helpottavan uuden vapaaehtoiskoordinaattorin työtä. Yritys oli kiitollinen siitä että kysely oli toteutettu laajasti ja vastaukset oltiin huomioitu oppaassa. Toimeksiantajalla on mahdollisuus päivittää ja tarvittaessa muokata opasta toiminnan kehityksessä tai muuttuessa jatkuvuutena. Liitteenä on pelkistetty versio toimeksiantajalle laaditusta oppaasta (Liite 2).

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota teorialiedon ja tutkimusaineiston pohjalta vapaaehtoiskoordinaattorille opas Red Carpet -festarin henkilökunnan käyttöön. Tarkoitus oli kehittää toimintaa ja tarkentaa oppaaseen, mitä asioita vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä festivaaleilla tulee ottaa huomioon, jotta se sujuisi mahdollisimman mukavasti vapaaehtoisten näkökulmasta ja tehokkaasti henkilökunnan vapaaehtoiskoordinaattorilta. Oppaan avulla saa selkeän käsityksen siitä, mitä vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin työ pitää sisällän ja mitä tulee ottaa huomioon missäkin tuotannon vaiheessa.

Kyselytutkimuksen avulla saatiin tietoa vapaaehtoistoiminnan sujuvuudesta vapaaehtoisten näkökulmasta. Kyselyssä käytettiin teemoja teoriaosuudesta: rekrytointi, perehdyttäminen, johtaminen ja palautteen anto ja näillä jatkettiin myös oppaan rakennuksessa. Vastaukset tukivat teoriaa ja oman harjoittelukokemuksen avulla niistä saatiin tukea oppaan eri osioissa toiminnalle.

Vapaaehtoiskoordinaattorin on hyvä tunnistaa vapaaehtoisten motivaatiotekijät, jotta ne voidaan huomioida toiminnassa. (Karreinen ym. 2017,135.) Kuten Van der Wagen & White (2014,12) esittivät myös kyselyn tuloksista kävi ilmi yhteisöllisyyden tärkeys vapaaehtoisille ja festivaalihengen luomiselle. Toisin kuin voisi olettaa, eivät ilmaiset liput tapahtumaan olleet

yhtä suuri motivaattori osallistumiselle kuin muut kyselyssä esitetyt vaihtoehtoiset motivaatiotekijät. Vapaaehtoisen sitouttaminen heti rekrytointivaiheessa ja aina tapahtuman loppuun asti on haastavaa (Van der Wagen 2007, 63). Kuten teoriaosuudessa ilmeni, on vapaaehtoisten motivaatiotekijät ja toiveet otettava huomioon vapaaehtoisten viihtymiseksi ja positiivisen viestin eteenpäin välittämiseksi.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että toimintaan oltiin melko tyytyväisiä. Kehitystä oli tapahtunut ensimmäisestä vuodesta tiedonkulun osalta; viime vuonna se on ollut toimivaa, sillä kaikki vuoden vapaaehtoiset ovat saaneet infopaketit, työvuorot ja karonkkakutsun. Tyytyväisyys hakemisvaiheeseen ja tapahtuman aikana työskentelyyn oli suuri ja ilmapiiri työskennellessä on ollut hyvä. Vapaaehtoisten perehdyttämisen tärkeys tapahtuman onnistumisen kannalta tuli ilmi teorian lisäksi kyselytuloksissa, kun vastaajat olivat ymmärtäneet työnsä merkityksen koko tapahtuman onnistumiseen ja kokivat työnsä arvokkaaksi. Tämän voi päätellä kertovan siitä että heidän tärkeyttään on korostettu ja heidän työstään on annettu kiitosta.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti kyselyn pituus ja myöhäinen ajoitus tapahtumaan nähden, joka karsi mahdollisesti vastaajia. Palautekyselyä ei aiemmin ole kerätty tapahtuman vapaaehtoisilta, jolloin vastauksissa oli mukana ensimmäisten vuosien vapaaehtoiset, jotka eivät mahdollisesti ole nähneet toiminnan kehitystä ja joiden palautteisiin ei voinut samaistua yhtä hyvin kuin edellisvuoden vastauksiin.

Vapaaehtoistoimintaa ja sen kehittämistä rajoittaa monesti koordinaattorin kiire, jolloin toimintaan automaattisesti kuten ennenkin on toimittu. Uusien asioiden oppiminen vaatii aikaa ja energiaa. Toimintaa kehittäessä johdon on kannustettava muutokseen ja innovaatioille ja oppimiselle on annettava aikaa. Vapaaehtoisilla on paljon kokemusta ja osaamista eri aloilta, tätä voi esimerkiksi käyttää apuna ja uutta voi ideoida yhdessä heidän kanssaan. Tehtävä motivoi, kun sillä on selkeä merkitys ja arvo. (Hirvonen ja Puolitaival 2018, 16-17.)

Kehitysehdotuksena ehdotetaan lyhyen palautekyselyn toteuttamista tapahtuman vapaaehtoisille vuosittain ja kyselyn kohdistamista juuri sen vuoden kokemukseen toiminnasta. Kysely voitaisiin lähettää vapaaehtoisille jo pian tapahtuman jälkeen. Näin voitaisiin saada enemmän ja tarkempia vastauksia muistikuvien ollessa tuoreempia heti kokemuksen jälkeen. Myös kehitysehdotuksia vapaaehtoisilta voisi tulla esiin enemmän kun tapahtumat ovat kirkkaammin vielä mielessä.

Useimmilla tapahtumajärjestäjillä on käytössään ohjeet vapaaehtoistoimintaan, joihin on koottu toiminnan kannalta tärkeitä asioita. (Van der Wagen 2007, 66.) Kuten Österberg (2005, 90-93) mainitsi, perehdyttämisoppaan rakentamiseen menee aikaa, mutta se kannattaa tehdä kunnolla, sillä sitä on jatkossa näin helppo muokata. Nyt toimeksiantajayrityksellä on käytössään opas, jota on jatkossa nopea ja helppo kehittää. Oppaasta tuli tavoitteiden mukainen, se palautettiin ajallaan ja opas sai toimeksiantajalta hyvää palautetta. Opasta voidaan hyödyn-

tää heti, mahdollisesti jo tänä syksynä järjestettävään tapahtumaan, mikäli koronatilanteen vuoksi päällä oleva yleisötilaisuusrajoitus ei vaikuta tapahtuman järjestämiseen. Kehitystä toiminnassa on aina ja opasta voikin tulevaisuudessa kehittää ja muokata aina sillä hetkellä sopivimmaksi. Opas toimii hyvänä pohjana toiminnan kehittämiseksi jatkossa.

Lähteet

Painetut

Iiskola-Kesonen, H. 2004. Mitä? Miksi? Kuinka? Käsikirja tapahtumajärjestäjille. Iisalmi: Suomen Graafiset Palvelut.

Iso-Aho, J. 2011. Kulttuuri kutsuu. Vapaaehtoiset tapahtumien voimavarana ja hengenluojina. Teoksessa Tuottaja 2020: Kurkistuksia Kulttuurituottajan tulevaisuuteen. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Kulttuuri ja luova ala.

Nylund, M. & Yeung, A.B. 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Kauhanen, J., Juurakko, A. & Kauhanen, V. 2002. Yleisötapahtumien suunnittelu ja toteutus. Vantaa: WSOY.

Koivisto, K. 2004. Rekrytoinnin menetelmät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Porkka, S.T. 2009. Työnohjaamisen taito- oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Pukkila, H. 2007. Tehdään yhdessä: opas onnistuneisiin talkoisiin. Helsinki: Helmi kustannus.

Saksala, E. 2015. Tuottajan käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Shone, A. & Parry, B. 2019. Successful Event Management: A practical Handbook. 5. Painos. Andover: Cengage Learning EMEA.

Silvanto, S. (toim.) 2016. Festivaalien Suomi. Helsinki: Unigrafia.

Silvanto, S. (toim.) 2007. Festivaalien Helsinki. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Valli, R. 2018 Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Vallo, H. & Häyrinen, E. 2016. Tapahtuma on tilaisuus: Tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki: Tietosanoma.

Van Der Wagen, L. 2010. Events Management. For tourism, cultural, business and sporting events. Australia: Pearson cop.

Van Der Wagen, L. & White, L. 2014. Human Resource Management for the Event Industry. Routledge: New York.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kirjoita. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing.

Sähköiset

Finland Festivals. 2019. Tilastot. Viitattu 10.4.2020

<http://www.festivals.fi/tilastot/festivaalien-kayntimaarat-2019/#.XpAxrtMzaCQ>

Helsinki International Film Festival Rakkautta ja Anarkiaa. 2019. Uutiset. Viitattu 9.2.2020. <https://hiff.fi/uutiset/2019/09/29/ra-huipentui-loppuunmyytyyn-paatosgaalaan-nahdaan-17-27-9-2019/>

Hirvonen, S. & Puolitaival, S. (toim.) 2018. Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa. Kansalaisareenan julkaisuja. Viitattu 17.04.2020 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>

Historia 2019. Red Carpet Film Festival. Viitattu 28.11.2019

<https://redcarpetfilmfestival.fi/info/historia/red-carpet-2019/>

Iso-Aho, J. & Juhola, E. (toim.) 2012 Kulttuuria vapaaehtoistyönä. Helsinki: Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.05.2020. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/kulttuuria-vapaaehtoistyona-2012.pdf>

Iso-Aho, J. & Soini, A. 2012. Vapaaehtoistyön laajat mahdollisuudet. Teoksessa Halonen, K. (toim.) Kulttuurituottajakoulutuksen suuntaviivoja. Tuottaja 2020 -loppuraportti. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, Kulttuuri ja luova ala. Viitattu 27.1.2020. http://tuottaja2020.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/katalysoi/12_suuntaviivoja_VALMIS.pdf

Kansalaisareena 2020. Vapaaehtois- ja vertaistoiminnan määritelmät. Viitattu 24.1.2020. <http://www.kansalaisareena.fi/aineistoa/vapaaehtois-ja-vertaistoiminnan-maaritelmat/>

Pietiläinen, T. 2019. Ammattiliitto yritti sopia festarien talkoolaisille kymmenen euron tuntipalkan, hanke kaatui työnantajajärjestön vastustukseen. Helsingin Sanomat. 9.8.2019. Viitattu 15.4.2020. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006199571.html>

Sademies, J & Kostiainen, A. 2013. Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait suomessa. Vapaaehtoistyöhanke VETY Pääkaupunginseudun Kierrätyskeskus Oyj. Viitattu 27.1.2020. http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf

Suomen elokuvasäätiö. 2020. Viitattu 9.2.2020. <https://ses.fi/elokuva-ala/elokuvafestivaalit/>

Työturvallisuuslaki. 2020. Finlex. Viitattu 25.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vapaaehtoisuus 2019. Red Carpet Film Festival. Viitattu 28.11.2019. <https://redcarpetfilmfestival.fi/info/vapaaehtoisuus/>

Verohallinto. 2020. Viitattu 25.1.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48423/talkoo--naapuriapu--ja-vaihtoty%C3%B6n-verotus/>

Kuviot

Kuvio 1: Vapaaehtoisten motivaatiotekijöiden tärkeys (n=39)..... 27

Kuvio 2: Festivaalin aikaisen työskentelyn sujuvuuden mittaus 28

Taulukot

Taulukko 1: Perehdytyksen avoimen palautteen lisäinformaatio tarpeen kartoitus..... 28

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake Red Carpet -festarin vapaaehtoisille!	39
Liite 2: Opas vapaaehtoiskoordinaattorille	47

Liite 1: Kyselylomake Red Carpet -festarin vapaaehtoisille!

Kysely Red Carpet -festarin vapaaehtoisille!

Vapaaehtoistoiminta on omasta tahdosta tehtävää palkatonta toimintaa, jota tehdään yhteiseksi hyväksi ja iloksi. Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää kuinka vapaaehtoiset kokivat mukana olemisen Red Carpet -festarilla. Kysely toteutetaan osana Laurea- ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia aikaa.

Kysely sisältää sekä monivalinta kysymyksiä, joista valitset itsellesi sopivimman vaihtoehdon, että avoimia kysymyksiä, joihin voit vastata omin sanoin. Mikäli olet ollut mukana monena vuonna, vastaa viimeisimmän vapaaehtoiskokemuksesi pohjalta.

Vastanneiden kesken arvomme lippupaketin elokuussa 2020 järjestettävän Red Carpettiin. Voittajalle ilmoitetaan voitosta sähköpostitse myöhemmin keväällä.

Mikäli kaipaat lisätietoja kyselyyn liittyen, ole yhteydessä sähköpostitse osoitteeseen: tuotanto@redcarpetfestari.fi otsikolla "palautekysely"

Pyydämme vastaamaan kyselyyn sunnuntaihin 29.3.2020 mennessä.

Iso kiitos ajastasi ja avustasi!

***Pakollinen**

1. Ikäni *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ alle 18 -vuotias
- ☐ 18-29 -vuotias
- ☐ 30-45 -vuotias
- ☐ 46-60 -vuotias
- ☐ yli 60 -vuotias

2. Kotipaikkakuntani on: *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Hyvinkää
- ☐ Järvenpää
- ☐ Riihimäki
- ☐ Helsinki
- ☐ Muu Uusimaa
- ☐ Muu Suomi

3. Mikä vuosi tai mitkä vuodet olet ollut vapaaehtoisena Red Carpet -festarissa? Valitse vuosi tai kaikki ne vuodet kun olet ollut mukana. *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- ☐ 2017
- ☐ 2018
- ☐ 2019

4. Missä tehtävissä olet toiminut ollessasi vapaaehtoisena Red Carpet -festarissa? Voit valita useamman vaihtoehdon. Mikäli valitset vaihtoehdon "muu" kerro kohtaan lisäksi mikä tehtäväsi oli. *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- ☐ elokuvahost
- ☐ info
- ☐ lipunmyynti
- ☐ narikka
- ☐ panttipiste
- ☐ paitamyynti
- ☐ roudaus/rakennusapu
- ☐ staff -catering
- ☐ ravintola-apu

Muu: ☐ _____

5. Oletko toiminut vapaaehtoisena muissa tapahtumissa?

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

6. Mitä kautta löysit tiedon hausta Red Carpet -festarin vapaaehtoiseksi? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- ☐ Tapahtuman nettisivut
- ☐ Facebook
- ☐ Instagram
- ☐ Kuulin tuttavalta

Muu: ☐ _____

Hakeminen
vapaaehtoiseksi
Red Carpet -
festarille

Osiassa pyritään selvittämään kuinka haku vapaaehtoiseksi on tavoittanut sinut, mikä motivoi sinua hakemaan ja kuinka sujuvaksi koit hakemisen. Lopussa on tilaa kommenteille ja palautteelle mikäli haluat kommentoida jotakin kohtaa enemmän. Voit myös jättää kohdan tyhjäksi mikäli ei tule mieleen lisättävää.

7. Miksi hait vapaaehtoiseksi Red Carpet -festariin? Arvioi seuraavien asioiden kohdalla, kuinka tärkeäksi motivaatiotekijäksi koit sen. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	erittäin tärkeä	tärkeä	en osaa sanoa	ei niin tärkeä	ei yhtään tärkeä
Työkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudet tuttavuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvinkääläisessä tapahtumassa mukana oleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmaiset liput tapahtumaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostava konserttitarjonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostava elokuvatarjonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostus tapahtuman järjestämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöllinen tunnelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Mitä mieltä olet seuraavista hakemiseen liittyvistä väitteistä? Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Täysin samaa mieltä	Melkein samaa mieltä	En osaa sanoa	Melkein eri mieltä	Täysin eri mieltä
Vapaaehtoishaku aukesi tarpeeksi ajoissa ennen tapahtumaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa vapaaehtoistoiminnasta oli riittävästi hakemisen tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäväkuvauksesta sai selkeän käsityksen tehtävän sisällöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin hakemuksen täyttämisen helpoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain vahvistuksen hakemukseni saapumisesta perille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tietää että minut on valittu vapaaehtoiseksi riittävän ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työvuoroni riittävän ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Muuta palautetta hakemisesta tai työvuorojen saamisesta?

Perehdyttäminen
vapaaehtoistoimintaan

Osiassa pyritään selvittämään perehdytyksen onnistumista ja riittävyyttä infopakettin ja infotilaisuuden osilta sekä työvuoroon perehdyttämisen onnistumista vuoron alussa. Lopussa on tilaa kommentteille ja palautteelle mikäli haluat kommentoida jotakin kohtaa enemmän. Voit jättää kohdan tyhjäksi mikäli ei tule mieleen lisättävää.

10. Saitko infopakettin vapaaehtoisena toimimisesta sähköpostitse ennen tapahtumaa? *

Merkitse vain yksi soikio.

☐ Kyllä

☐ En

11. Osallistuitko infotilaisuuteen ennen tapahtumaa? Mikäli vastaat kyllä, voit hypätä seuraavan kysymyksen yli. *

Merkitse vain yksi soikio.

☐ Kyllä

☐ En

12. Mikäli et osallistunut infotilaisuuteen, miksi et? Jos valitset vaihtoehdon "muu" kerro lyhyesti mikä muu syy oli.

Merkitse vain yksi soikio.

☐ Infotilaisuuden aika ei sopinut minulle

☐ Infotilaisuus järjestettiin liian kaukana asuinpaikastani

☐ Koin infotilaisuuden tarpeettomaksi

☐ En tiennyt infotilaisuudesta

☐ Muu: _____

13. Valitse seuraaville väittämille mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Täysin samaa mieltä	Melkein samaa mieltä	En osaa sanoa	Melkein eri mieltä	Täysin eri mieltä
Jaksoin lukea infopakettin kokonaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin infotilaisuuden hyödylliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain ohjeistusta kriisitilanteessa toimimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain opastusta työskentelyyn turvallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärsin mikä merkitys tehtävälläni oli festivaalin onnistumiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjeistus tehtävääni oli riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiesin keneltä kysyä apua työtehtäviin liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiesin keneltä kysyä apua vapaaehtoisuuteen liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Olisitko kaivannut enemmän infoa jostain? Jos kyllä, mistä?

15. Muu palaute perehdyttämisestä

Vapaaehtoistehtävät
festarin aikana

Tämän osion tavoite on selvittää tehtyä työmäärää sekä kuinka työvuorosi sujui festivaalin aikana. Lopussa on tilaa kommentteille ja palautteelle mikäli haluat kommentoida jotakin kohtaa enemmän. Voit jättää kohdan tyhjäksi mikäli ei tule mieleen lisättävää.

16. Arvioi kuinka monta tuntia käytit vapaaehtoistehtäviin vuoroissasi festivaalin aikana ?

17. Valitse seuraaville väittämille mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Täysin samaa mieltä	Melkein samaa mieltä	En osaa sanoa	Melkein eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpisteelleni oli helppo löytää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävää oli tarpeeksi vuoroni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteelläni oli tarpeeksi tekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmapiiri työpisteelläni oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin että minulla oli liikaa vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain pitää riittävästi taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain apua pyydetessä mikäli tarvitsin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua pyydettiin jäämään myöhemmäksi kuin oli ilmoitettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua pyydettiin tulemaan vuorooni aiemmin kuin oli ilmoitettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistehäväni vastasi sitä mitä odotin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tein tehtäviä jotka eivät kuuluneet tehtäväkseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin että tehtävälläni oli merkitystä tapahtuman onnistumisen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain kannustusta tehtävässäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli kivaa vuorossani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työt jakaantuivat mielestäni tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Muu palaute työtehtävistä ja niiden sujuvuudesta

Vapaaehtoistoiminnan
edut ja palaute

Osiossa pyritään selvittämään hyödynsitkö vapaaehtoistoiminnastasi saatuja etuja ja kuinka koit ne. Lisäksi muutama yleinen kysymys. Lopussa on tilaa kommentteille ja palautteelle mikäli haluat kommentoida jotakin kohtaa enemmän. Voit jättää kohdan tyhjäksi mikäli ei tule mieleen lisättävää.

19. Saitko kutsun kiitoskaronkkaan? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

20. Osallistuitko kiitoskaronkkaan? Mikäli vastaat kyllä, voit hypätä seuraavan kysymyksen yli.

Merkitse vain yksi soikio.

☐ Kyllä

☐ Ei

21. Mikäli et osallistunut karonkkaan, miksi et osallistunut? Mikäli valitset vaihtoehdon "muu" kerro lyhyesti syy.

Merkitse vain yksi soikio.

☐ En päässyt paikalle ajankohdan vuoksi

☐ Tieto karonkasta tuli liian myöhään ja olin ehtinyt sopia muuta

☐ En halunnut osallistua karonkkaan

☐ En tiennyt karonkasta

☐ Muu: _____

22. Vapaaehtoisten edut. Valitse seuraaville väittämille mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Täysin samaa mieltä	Melkein samaa mieltä	En osaa sanoa	Melkein eri mieltä	Täysin eri mieltä
Saamani edut vastasivat mielestäni tehtyä työmäärää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsin hyödyntämään etujani tarpeeksi työvuorojeni ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynsin mahdollisuuttani käydä konsertissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödynsin mahdollisuuttani käydä elokuvanäytöksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytin taukotilaa ja sen tarjoiluja työvuoroni aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytin saamani lounasliput festivaalin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karonkka oli mielestäni onnistunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen karonkan tärkeäksi osaksi vapaaehtoistoimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Muu palaute eduista tai karonkasta

24. Valitse seuraaville väittämille mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto. *

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	Täysin samaa mieltä	Melkein samaa mieltä	En osaa sanoa	Melkein eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sain annettua palautetta vapaaehtoistoiminnan sujuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi palautetta toiminnastani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin että panostani tapahtumassa arvostettiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutustuin muihin vapaaehtoiisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen mieluiten kaikki vuoroni samalla pisteellä festivaalin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Mikä oli parasta vapaaehtoisena toimimisessa Red Carpet -festarissa?

26. Hakisitko uudestaan Red Carpetin vapaaehtoiseksi? *

Merkitse vain yksi soikio.

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

27. Mikäli vastasit ei, kerro miksi et hakisi uudestaan vapaaehtoiseksi?

28. Toiveita ensi vuoden vapaaehtoistoiminnasta tai terveisiä Red Carpetille?

29. Jätä sähköpostiosoitteesi, mikäli haluat osallistua lippupaketin arvontaan:

Liite 2: Opas vapaaehtoiskoordinaattorille

Red Carpet

VAPAAEHTOISTOIMINTA

-OPAS TOIMINTAAN

Sisällys

Johdanto	3
Mitä vapaaehtoiskoordinaattorin tehtävään kuuluu?	4
ENNEN FESTIVAALIA	5
Vapaaehtoisten hakeminen	6
Työvuorojen laatiminen	7
Perehdyttäminen	8
Infokirje	9
Infotilaisuus	10
FESTIVAALIN AIKANA	10
FESTIVAALIN JÄLKEEN	11
Loppuraportointi	12

Johdanto

Red Carpet –festarin vapaaehtoiset ovat isossa roolissa asiakastyytyväisyyden ja tapahtuman onnistumisen kannalta sekä yhteisöllisen tunnelman ja festivaalihengen luomisessa. Monet festivaalin vapaaehtoisista ovat olleet mukana jo useamman kerran.

Vapaaehtoistoiminta festivaalilla on kehittynyt joka vuosi ja sen kehittämistä jatketaan tulevaisuudessakin. Tämän oppaan on tarkoitus toimia apuna vapaaehtoistoiminnasta vastaavalle toiminnan pyörittämisessä. Opas on rakennettu opinnäytetyön tuotoksena kirjallisuuden, aiemman kokemuksen ja jo mukana olleille vapaaehtoisille keväällä 2020 toteutetun palautekyselyn tuloksista. Opas toimii pohjana tehtävien hahmottamiseen ja aikatauluttamiseen ja sitä voi muokata ja kehittää vapaasti toiminnan kehittyessä tai muuttuessa tulevaisuudessa.

Ohjeiden on tarkoitus auttaa hahmottamaan mitä kaikkea on otettava huomioon festarin vapaaehtoistoiminnassa missäkin vaiheessa. Opas on jaettu helpotukseksi kolmeen osaan: Ennen tapahtumaa, tapahtuman aikana ja tapahtuman jälkeen.

Vapaaehtoisia osallistumaan motivoi eniten kyselyn vastauksien perusteella yhteisöllinen tunnelma ja kiinnostus tapahtuman järjestämiseen.

On tärkeää toteuttaa vapaaehtoistoiminta huolellisesti ja hyvin, jotta vapaaehtoiset viihtyvät, ymmärtävät roolinsa merkityksen tapahtuman onnistumisen kannalta ja luovat ympärille hyvää tunnelmaa! Tyytyväinen vapaaehtoinen toimii myös ympärivuoden tapahtuman brändilähettiläänä omissa verkostoissaan.

Mitä vapaaehtoiskoordinaattorin tehtävään kuuluu?

Vapaaehtoiskoordinaattorina tehtäväsi on huolehtia vapaaehtoistoiminnan pyörittämisestä eli rekrytoida heidät mukaan, huolehtia heidän riittävästä perehdytyksestä, sitouttamisesta, työvuorojen teosta sekä kannustavasta ilmapiiristä ja kiitoksista. Lisäksi toimit vapaaehtoisten yhteyshenkilönä kaikissa tilanteissa.

Tehtäväsi on huolehtia että informaatio kulkee meiltä heille ja heiltä eteenpäin meille. Hommassa on hyvä ymmärtää mikä vapaaehtoisia motivoi mukaan. Koordinaattorin tulee kuulla heidän toiveensa, mutta ymmärtää miten vapaaehtoisten työpanos organisoidaan osaksi festivaalin kokonaisuutta. Työskentelyn aikana kannattaa pistää ylös loppuraporttia varten mahdollisesti vastaan tulevia hyviä ideoita tai asioita, jotka voisivat auttaa toiminnan kehittämistä tai joista voisi oppia. Näin autetaan aina seuraavaa hommaan ryhtyvää pääsemään kiinni työhön.

Hauskaa kesää festarin parissa ja tsemppiä työskentelyyn! ☺

ENNEN FESTIVAALIA

Ensimmäisenä vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa on hyvä suunnitella työvoiman tarve. Mitä tehtäviä on ajateltu vapaaehtoisten hoitavan ja kuinka monta henkilöä tehtäviin tarvitaan. Tehtävien ei tule olla liian vaativia vaan hauskoja ja semmoisia että niihin on helppo tarttua. Alla on listattu tehtäviä, joita hoidetaan ennen festivaalia ja niistä osaa on avattu tarkemmin listan jälkeen.

Tehtäviä ennen festivaalia aikajärjestyksessä:

- Työvoima tarpeen suunnittelu
 - Työtehtävien suunnittelu / läpikäyminen
 - Hakemuspohjan teko
 - Nettisivujen päivitys vapaaehtoistoinnasta + hakulomakkeen julkaisu
 - Loppuraportoinnin suunnittelu –vapaaehtoiskoordinaattori kokoaa kaiken olennaisen ylös tältä vuodelta ensi vuotta ajatellen. Loppuraportin sisällöstä lisää osioissa "Festivaalin jälkeen".
-
- Haun sulkeminen hakuajan päätyttyä
 - Saapuneiden hakemusten läpikäynti
 - Työvuorojen teko
 - Yhteydenpito vapaaehtoisten kanssa
 - Infopakettien suunnittelu / päivitys --> lähetys vapaaehtoisille
 - Infotilaisuuden esitys
 - Vakuutukset talkoolaisille
 - Työpaitojen tilaus
 - Vastaavien nimeäminen ja ohjeistus yhdessä tuottajan kanssa

Vapaaehtoisten hakeminen

Kun määrät ja tehtävät ovat selvillä, luodaan hakemuspohja ja info vapaaehtoisuudesta tapahtuman nettisivuille. Haku on löydetty parhaiten tapahtuman nettisivulta tai Facebook -sivulta. Hakuvaiheessa kannattaa antaa tehtävistä tarpeeksi infoa, jotta hakija näkee jo valitessaan tehtävätoiveita, mikä työtehtävän työaika tai ikärajoitus on. Työtehtävien aikataulujen lisäämisellä saadaan hakijat sitoutumaan ja huomioimaan hyvissä ajoin sen, että suurin osa tehtävistä painottuu perjantai ja lauantai -illoille ja yölle.

Hakemuslomakkeessa on hyvä kysyä:

- Yhteystiedot (nimi, s-posti, ikä/ jos alle 18)
- Henkilötunnus talkoovakuutusta varten
- Tehtävätoiveet
 - Esimerkiksi 3 mieluisinta tehtävää järjestyksessä, huomioi että tehtävien kanssa lukee vielä tehtävän aika esim. "Panttipiste (Pe-la ilta/yö)", niin vältetään siltä, että halutaan panttipisteelle mutta voidaan työskennellä vaan torstaina.
- Käytettävyyssajat
- Erityisosaaminen / Työkokemus
- Haluaako työtodistuksen? –Voidaan tehdä valmiiksi, kun aikaa.
- Erityisruokavaliot
- Tilaa lisäkommenteille / Toiveille

Nettisivujen vapaaehtoisinfon on hyvä sisältää seuraavat tiedot:

- Lyhyesti tapahtumasta: missä & milloin
- Vapaaehtoistehtävät ja kuvaukset niistä
- Vapaaehtoisten edut – Miksi tulla vapaaehtoiseksi Red Carpet – festariin?
- Mitä odotamme vapaaehtoisilta
- Miten hakea
- Milloin hakuaika loppuu
- Milloin hausta / valinnoista kuulee lisää
- Mistä saa tarvittaessa lisätietoja

Työvuorojen laatiminen

Työvuoroja voi alkaa suunnitella hakemuksien saapuessa. Työvuoroja oli viime syksynä keskimäärin kaksi per vapaaehtoinen. Pituudet vaihtelivat jonkin verran, mutta olisi hyvä tavoitella kaikille lähes samaa tuntimäärää.

Oman ja vapaaehtoisen työn selkeyttämiseksi vapaaehtoiset kannattaa mahdollisuuksien mukaan laittaa samalle työpisteelle kumpanakin vuorona.

Työvuoroja tehdessä on hyvä ottaa huomioon vapaaehtoisen toivetehtävät ja käytettävyyssajat. Samoin työvuorot kannattaa rakentaa niin että mikäli pisteelle tulee vapaaehtoisia eri aikoihin, seuraava tulee 15min ennen kuin edellinen lähtee, jotta hän kerkeää perehdyttää seuraavan.

Vapaaehtoiselle lähetetään suunnitellut työvuorot ja pyydetään häntä vahvistamaan vuorot. Kun vapaaehtoinen on hyväksynyt hänelle ehdotetut työvuorot, lähetetään vapaaehtoiselle infokirje vapaaehtoisuudesta.

Työpisteen vastaaville annetaan tieto oman pisteen vapaaehtoisista yhteystietoineen ja työvuoroineen kun vastaavat on valittu ja vapaaehtoiset hyväksyneet työvuoronsa.

Perehdyttäminen

Hyvä perehdyttäminen on erittäin tärkeää. Se motivoi vapaaehtoisia ja auttaa heitä ymmärtämään kuinka heidän toimintansa vaikuttaa kokonaisuuteen. Perehdyttämisen yhteydessä kannattaa kertoa myös kuinka tärkeää jokaisen panos on tapahtuman onnistumiseksi. Perehdyttämisessä on myös hyvä ottaa huomioon, että erilaiset ja ikäiset ihmiset tarvitsevat eri tavoin tietoa perehdyttämiseltä.

Vapaaehtoisten kanssa ei välttämättä tarvitse tehdä kirjallista sopimusta, mutta säännöistä on hyvä sopia ja infokirjeen avulla vapaaehtoisia sitoutetaan ja tiedotetaan toimintatavoista, velvollisuuksista ja sanktioista.

Tärkeää on, että kaikki tietävät mitä omassa tehtävässä tulisi tehdä. Samoin kriisitilanteessa toimimista ja opastusta turvalliseen työskentelyyn tarvitsee tuoda paremmin esille. Infoa kannattaa tuoda esille reilusti ja selkeästi, olettaen että kaikki tieto voi mahdollisesti olla vapaaehtoiselle uutta. Jokainen ei lue infokirjettä tai pääse infotilaisuuteen, minkä vuoksi työpisteiltä voisi harkita löytyvän infoa vielä tärkeimmistä muistettavista asioista kuten pistevastaavan numero, ohjeistus kriisitilanteen varalta, ruokailu ajat & tauotus sekä työpisteellä toimiminen.

Infokirje

Infokirjeen saatekirjeessä on hyvä tuoda esiin infokirjeen tärkeys ja sisältö lyhyesti. Viestissä voi korostaa vielä infotilaisuudesta erikseen.

Infokirjeen on hyvä sisältää:

- Yleistä tietoa vapaaehtoisuudesta + työn merkityksestä, vapaaehtoisen eduista & velvollisuuksista (sitoutuminen hyväksyttyihin vuoroihin, vuoron tekeminen alusta loppuun, ilmoittaminen muutoksista.)
- Ohjeet työvuoroista – Vastaavalle info jos myöhästyy tai sairastuu. Sitoutuminen sovittuun vuoroon.
- Tarkat tapahtumapaikat ja työpisteiden paikat karttojen kera
- Ohjeet ruokailusta, ruokailupaikat ja tauot (työpistettä ei jätetä yksin, eikä kaveria ruuhka-aikana pulaan)
- Infotilaisuuden paikka, aika & tarvittavat ohjeet
- Kuinka vapaaehtoiset saavat paidat ja passit (Infotilaisuus) ja mikäli eivät pääse paikalle niin esimerkiksi tuodaan työpisteelle
- Pistevastaavien yhteystiedot
- Vaatetus & tarvittavat asiat
 - Työpaita päällä vuoron alkaessa, ranneke, hyvät kengät, vesipullo
- Tavaroiden säilytys
- Liikkuminen –tapahtumapaikoilla, kartat, ulkopaikkakuntalaisten huomiointi
- Mistä lisätietoja tarvittaessa
- Tulevan karonkan aika ja paikka

Infotilaisuus

Infotilaisuudessa käydään läpi infokirjettä tarkemmin. Infokirjeen pääpointit voi koota esimerkiksi PowerPoint –esitykseksi. Lisäksi tilaisuudessa vapaaehtoiset voivat esittää kysymyksiä ja he tapaavat toisiaan ja saavat kasvot pistevastaaville ja vapaaehtoiskoordinaattorille. Tilaisuudessa voi jakaa myös työpaidat ja rannekkeet paikalla oleville vapaaehtoisille.

On hyvä myös tarkistaa ja sopia minne vapaaehtoiset tulevat ensimmäisen vuoron alkaessa ja miten toimia, mikäli ei löydä työpisteelleen. Pistevastaavat voidaan esitellä ja vapaaehtoiset ohjeistaa olemaan yhteydessä omaan pistevastaavaan ongelmatilanteessa.

Muista toimittaa työpisteiden vastaaville lista omista vapaaehtoisistaan yhteystietoineen ja työvuoroineen ennen festivaalin alkua. Näin he tietävät ketä odottaa mihinkin pisteelle töihin ja voivat itse olla yhteydessä vapaaehtoiisiinsa mikäli heitä ei kuulu tai tulee muuta asiaa.

FESTIVAALIN AIKANA

Kun festivaali alkaa, kunkin työpisteen kohdalla hieman eri aikaan, on vastaavien hyvä toivottaa vapaaehtoiset tervetulleiksi, esitellä työpiste ja kerrata tehtävät. Työpisteille voi tulostaa infokirjeen tai huolehtia vielä tärkeimmät infot kuten työtehtävät, tapahtumapaikka kartan, ruokailuajat, vastaavan yhteystiedot, kriisitilanteessa toimiminen –yhteys vastaavaan.

Vastaavat voivat halutessaan vielä itse lähettää oman pisteensä vapaaehtoisille tarkentavaa ohjeistusta tai tervehdyksen ennen vuoroa. Vastaavat ilmoittavat vapaaehtoiskoordinaattorille, mikäli heidän kauttaan tulee peruutuksia, jolloin vapaaehtoiskoordinaattori huolehtii tilalle uuden tekijän. Tapahtuman aikana vastaavat huolehtivat pisteidensä toimivuudesta, tekijöistä ja auttavat tarvittaessa.

Tärkeää tsemppaus, auttaminen & hyvän fiiliksen luominen!

FESTIVAALIN JÄLKEEN

- Vapaaehtoisten kiittäminen
 - Esimerkiksi vielä sähköpostitse
 - Työtodistusten lähettäminen
 - Karonkkainfo ja muistutus
 - Palautteen anto –lyhyt palautekysely tai keskustelu
- Palautekyselyn laatiminen valmiiksi ja lähettäminen karonkan jälkeen
- Palautteet vastaavilta työpisteistä
- Tarkista onko vapaaehtoisia jotka jättivät tulematta ilmoittamatta paikalle

Loppuraportointi

Festivaalin jälkeen olisi arvokasta raportoida tietoja tämän vuoden onnistumisista ja epäonnistumisista, jotta toimintaa on helpompi kehittää seuraavaan kertaan. Vapaaehtoisista vastaavat henkilöt vaihtuvat mahdollisesti tiheään, joten se auttaa myös seuraavaa koordinaattoria pääsemään nopeammin kiinni työhön.

Raportin on hyvä sisältää vapaaehtoistoiminnan sujuvuudesta esimerkiksi:

- Kuvaus tapahtumasta ja sen onnistumisesta
- Mitä opittiin
- Mitä tehdä ensi kerran toisin
- Yhteenveto saaduista palautteista (vapaaehtoisten palaute sekä pistevastaavien palaute)
- Vapaaehtoisvastaavan henkilön arvio projektin toteutumisesta
- Kehitysehdotukset
- Talousarvio ja sen toteutuminen
- Kuvat
- Yhteystiedot
- Mahdolliset lehtileikkeet, yhteistyökumppanit, mistä tehtiin hankintoja, kaikki tieto mistä voisi olla ensi vuotta varten apua.